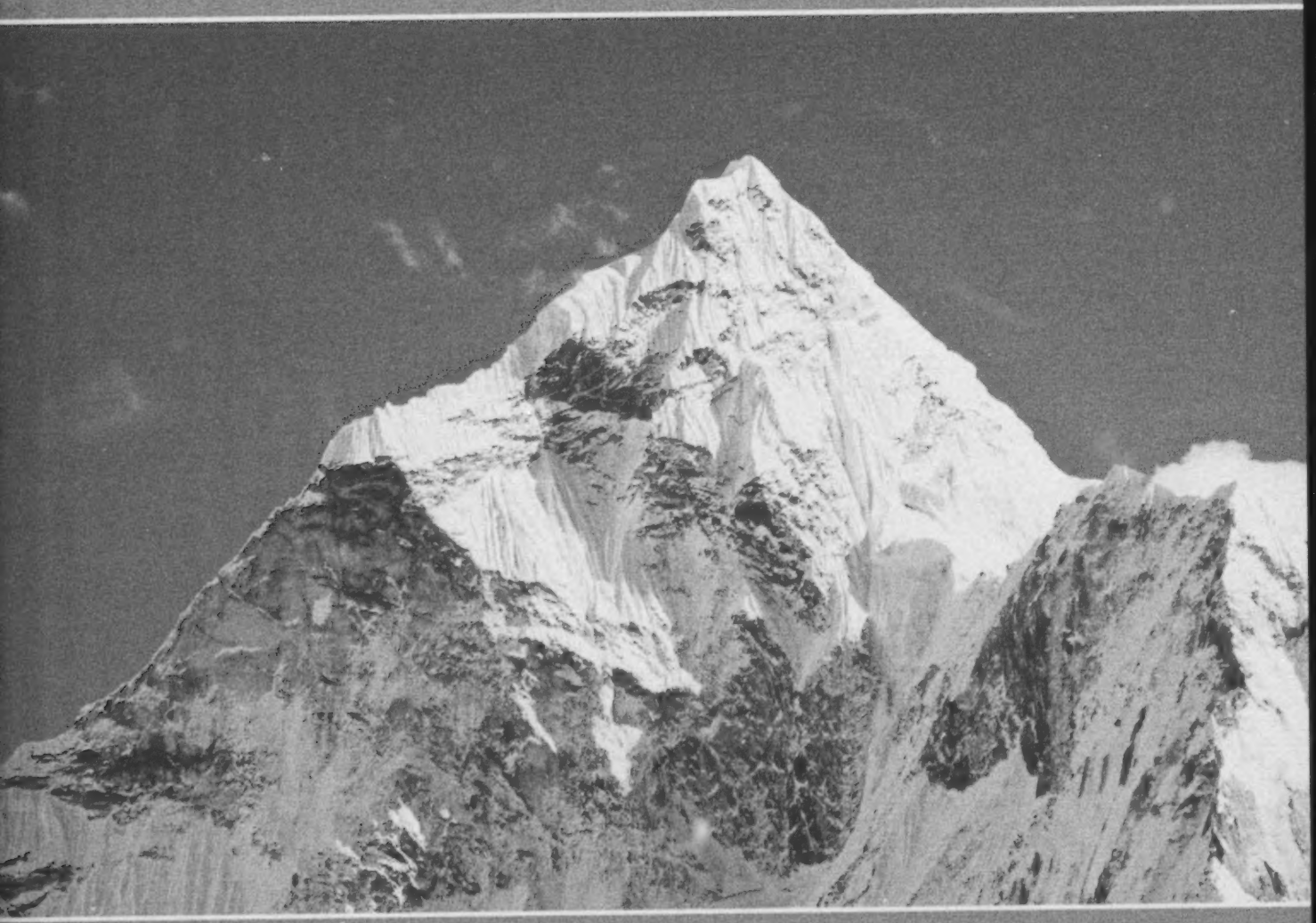
OVER 25 YEARS
OF QUALITY
ADJUDICATION
1985-2013

WSIAT 2013 Annual Report



Ontario

Workplace Safety and Insurance
Appeals Tribunal

Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle
et de l'assurance contre les accidents du travail

WSIAT 2013
Annual Report

Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal
505 University Avenue, 7th floor, Toronto ON M5G 2P2
www.wsiat.on.ca ISSN: 1480-5707 © 2013

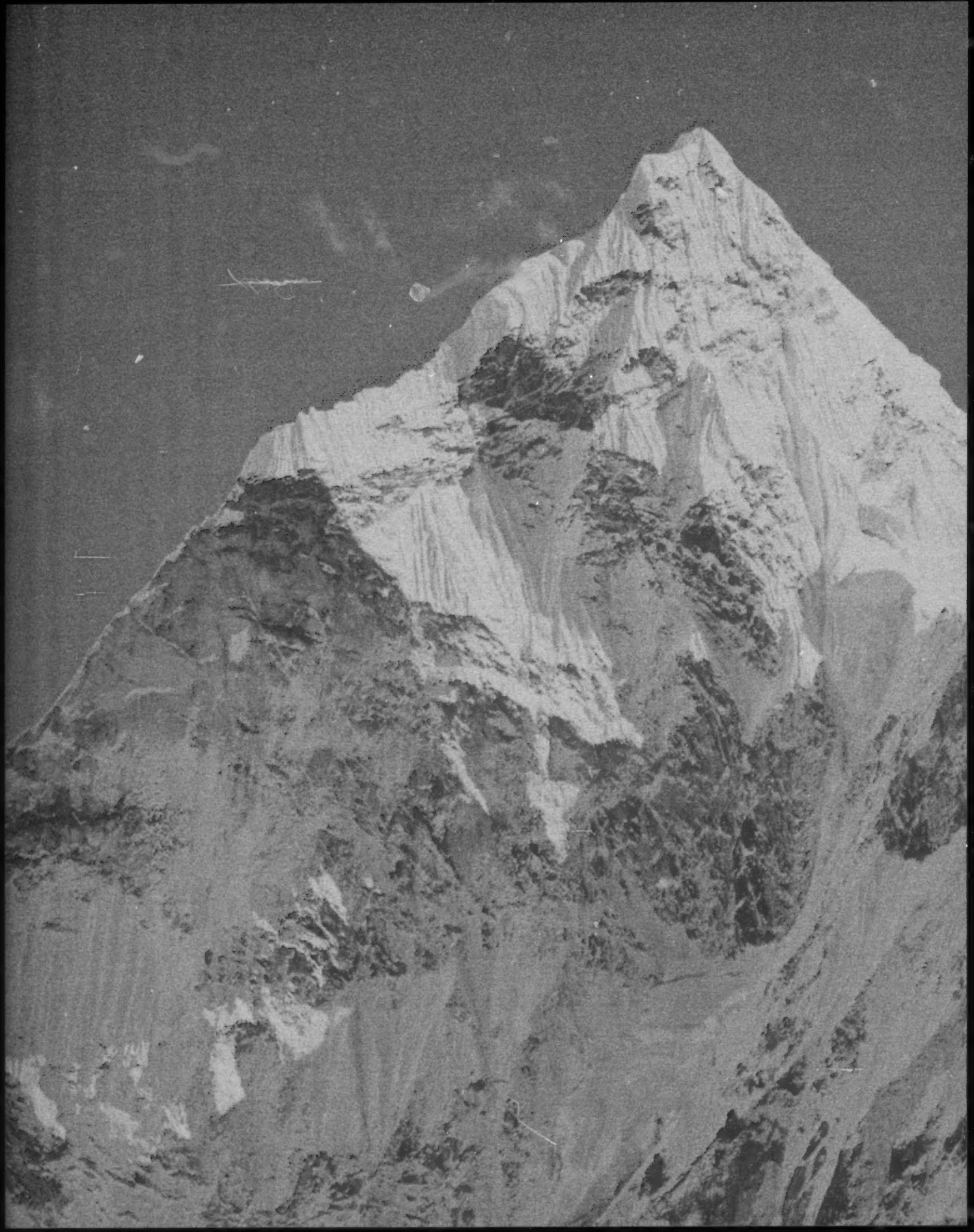


TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION v

CHAIR'S REPORT 1

MESSAGE FROM THE CHAIR 1

Scaling the Appeals Mountain 1

HIGHLIGHTS OF THE 2013 CASES 3

Appeals Under the WSIA 3
Board Policy Under the WSIA 7
Right to Sue Applications 8
Employer Issues 9
Occupational Disease 10
Other Legal Issues 12

APPLICATIONS FOR JUDICIAL REVIEW AND OTHER PROCEEDINGS 14

Judicial Review 14
Other Legal Matters 29

OMBUDSMAN REVIEWS 32

TRIBUNAL REPORT

TRIBUNAL ORGANIZATION 34

Vice-Chairs, Members and Staff 34
Executive Offices 34
Office of the Counsel to the Chair 35
Office of the Vice-Chair Registrar 37
Tribunal Counsel Office 38
Scheduling Department 41
Information and Technology Services 42

CASELOAD PROCESSING 44

Introduction 44
Caseload 44
Post-decision Workload 51

FINANCIAL MATTERS 52

APPENDIX A 53

Vice-Chairs and Members in 2013 53
Vice-Chairs and Members – Reappointments Effective 2013 55
New Appointments during 2013 56
Senior Staff 56
Medical Counsellors 56

APPENDIX B 57

Independent Auditor's Report and Financial Statements 57

INTRODUCTION

The Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal (WSIAT or Tribunal) considers appeals from final decisions of the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB or the Board) under the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* (WSIA).

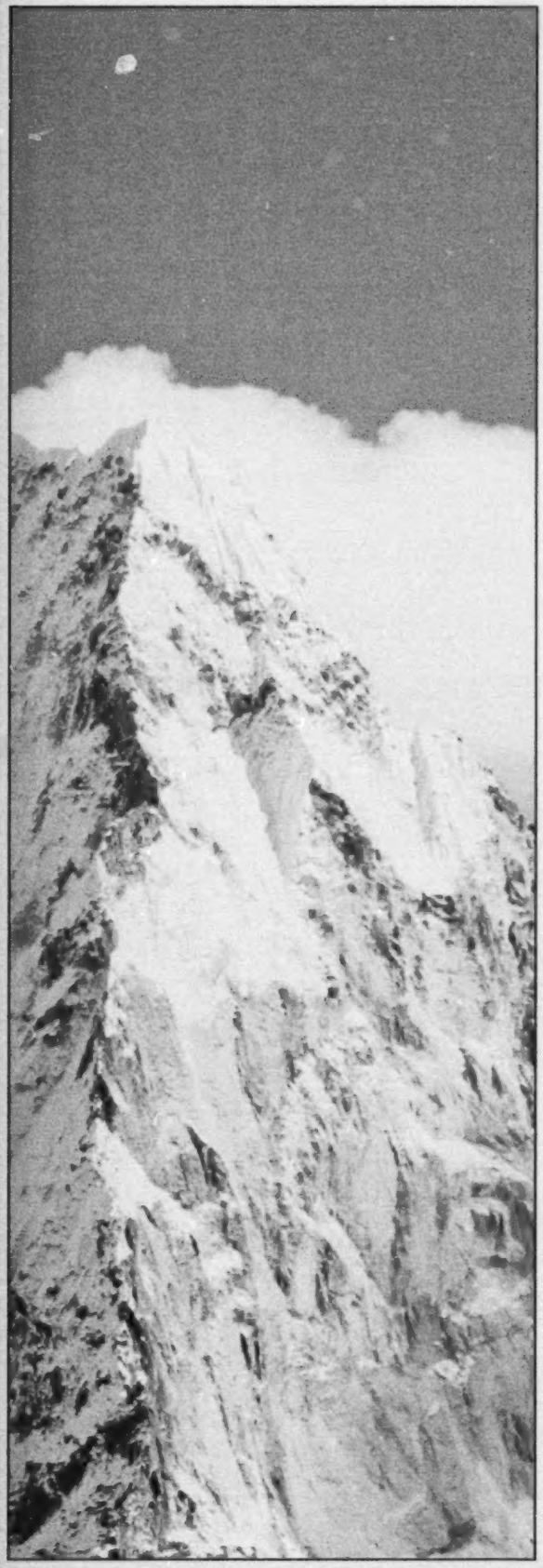
The WSIA, replacing the *Workers' Compensation Act*, came into force January 1, 1998. The Tribunal is a separate and independent adjudicative institution. It was formerly known as the Workers' Compensation Appeals Tribunal, until the name was changed pursuant to section 173 of the WSIA.

This volume contains the Tribunal's Annual Report to the Minister of Labour and to the Tribunal's various constituencies, together with a Report of the Tribunal Chair. It is primarily a report on the Tribunal's operations for fiscal year 2013 and comments on some matters which may be of special interest or concern to the Minister or the Tribunal's constituencies.

The Tribunal Report focuses on Tribunal activities, financial affairs and the evolving administrative policies and practices.

CHAIR'S REPORT

MESSAGE FROM THE CHAIR



SCALING THE APPEALS MOUNTAIN

As more appeals continue to drop on the Tribunal, the appeals hillside which once contained 4,000 active appeals has been raised to a mountain height of 8,000 active appeals.

While the Appeals Tribunal continues to search for a team of Sir Edmund Hillarys who can help scale the appeals mountain and reduce it once again to a hillside of 4,000 active appeals, attempts to scale the mountain in 2013 became a herculean task because of the limited Tribunal resources.

Although the Appeals Tribunal is gradually expanding its roster of competent Vice-Chairs and Members, it is a gradual process and one which is made more difficult by the decisions of some adjudicators to retire and by others to seek judicial appointments or positions at other commissions, boards and tribunals. While the Tribunal has been fortunate to retain a number of its most experienced and most competent Vice-Chairs and Members, a number of potential competent adjudicators are now concerned about recent interpretations of the Provincial Appointments Directive and the 10-year limit on appointments. Unless prospective adjudicators are within 10 years of their retirement dates, they are reluctant to leave any current positions in order to assume a Vice-Chair or Member position which may not last beyond the ten-year period. The Tribunal and the legal community made submissions along with the Society of Ontario Adjudicators and Regulators (SOAR) concerning the Appointments Directive and the need to retain the most competent people. As a result of those submissions, the government amended the Appointments Directive to add an "exceptional circumstances" provision which allowed recommendations for reappointments to extend beyond the ten-year limit. Hopefully, that interpretation will continue and allow Ontario's administrative justice system to retain the services of its most competent adjudicators.

While the appointment of new competent Vice-Chairs and Members should allow the Appeals Tribunal to eventually scale the appeals mountain, financial pressures and concerns of applicants regarding a 10-year limit have slowed additions to the Tribunal adjudicative team and resulted in delays in appeal processing and the hearing process. If the Appointments Directive is interpreted in a manner which provides reassurance to the injured worker, employer and legal communities, as well as all prospective Sir Edmund Hillarys,

it should shorten the timelines and allow the Tribunal to scale its way to the peak of the Appeals Mount Everest.

This "quest for quality" at the Appeals Tribunal resurrects the message in the Tribunal's 2009 Annual Report, which started out with a quote from Robbie Burns:

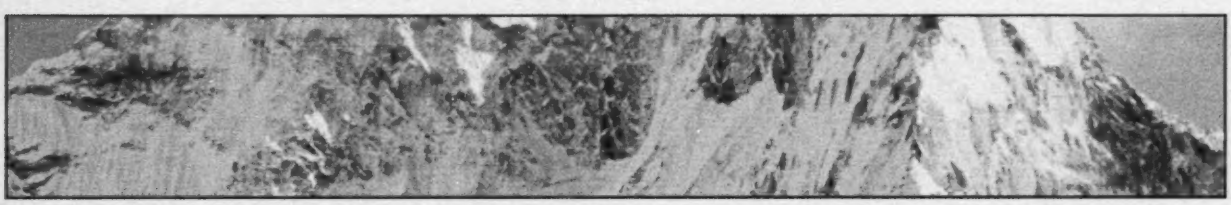
> *Oh, wad some Power the giftie gi'e us*
> *To see oursel's as others see us!*

That message went on to state: "While Robbie Burns was not a Tribunal decision-maker, his comment concerning self-awareness does resonate with the Appeals Tribunal. As the Tribunal strives to improve the quality of its process and decisions as part of an ongoing quest to improve the quality of Ontario's administrative justice system, we are always interested in how parties to appeals, their representatives, the Court system and the public, view the Tribunal. To date, that perception has generally been positive – a perception which can be attributed in large measure to the expertise of long-serving Vice-Chairs and Members as well as the skills of experienced staff. Ontario's workplace safety and insurance system is fortunate in having a number of long-serving, dedicated individuals who are committed to delivering quality adjudication."

"Ontario's workplace safety and insurance system is fortunate in having a number of long-serving, dedicated individuals who are committed to delivering quality adjudication."

While the most competent adjudicators and staff members will continue to play key roles in scaling the appeals mountain, those dedicated individuals will require more teammates who can handle large caseloads and deliver quality final decisions at the Tribunal level. To assist the competent team members, the Appeals Tribunal must focus on a "whole person adjudication" approach and combine all appeals from individuals who have multiple claims at the Board and file multiple appeals at the Tribunal, so Vice-Chairs and Panels may deal with all issues and appeals for the same appellant in a single hearing and not use scarce resources to schedule multiple hearings for the same appellant. Knowledgeable representatives should also be aware that filing multiple reconsideration requests also places a significant drain on Tribunal resources and adversely affects those appellants who are waiting for their first hearing at the Appeals Tribunal. While the key factor in scaling the appeals mountain is the addition of competent Vice-Chairs and Members, significant assistance can come from competent members of the injured worker, employer and legal communities, who give quality advice to clients about the appeals process and the need to avoid multiple appeals and reconsideration applications, which place a drain on the resources of the entire workplace safety and insurance system in Ontario.

As Robbie Burns would advise them, they all need "to see oursel's as others see us."



HIGHLIGHTS OF THE 2013 CASES

This section reviews some of the many legal, factual and medical issues which the Tribunal considered in 2013.

The Tribunal decides cases under four Acts. The *Workplace Safety and Insurance Act, 1997* (WSIA) came into force on January 1, 1998. It establishes a system of workplace insurance for accidents occurring after 1997, and continues the pre-1985, pre-1989 and pre-1997 *Workers' Compensation Acts* for prior injuries. The WSIA and the pre-1997 Act have been amended several times, including amendments contained in the *Government Efficiency Act, 2002* (GEA), effective November 26, 2002, and Schedule 41 of the *Budget Measures and Interim Appropriation Act, 2007*, effective July 1, 2007. In addition, the Tribunal considers and applies policy adopted by the Workplace Safety and Insurance Board. The substantive provisions and terminology contained in Board policies vary over time. This review uses the policy terms and concepts considered in the Tribunal decisions discussed in the review.

Appeals Under the WSIA

The WSIA provides for loss of earnings (LOE) benefits for workplace injuries and non-economic loss (NEL) benefits for permanent impairment. The amount of LOE benefits depends on the extent to which the worker can return to the workplace and replace pre-injury earnings. There are statutory provisions setting out a worker's and employer's obligations to co-operate in early and safe return to work. The WSIA also creates a re-employment obligation where workers have been continuously employed for at least one year. Labour market re-entry (LMR) or, under current Board policy, work transition (WT) services and LOE benefits may be available where a worker is unable to return to work with his employer. LOE benefits are reviewable on "material change in circumstances," or annually at the Board's discretion, for 72 months following the accident date. When the WSIA was initially enacted, LOE benefits could not generally be reviewed after 72 months; however, subsequent amendments in 2002 and 2007 allow for review in a number of circumstances. LOE and NEL appeals represent a large portion of the Tribunal's case law.

2450/12
893/13
1158/13

As noted in previous Annual Reports, difficult adjudicative issues may arise where a worker's employment is terminated following a workplace accident, since the Tribunal must determine whether the resulting loss of earnings flows from the compensable injury or the termination. Several 2013 decisions have noted that there are two lines of analysis in Tribunal decisions. Both approaches examine the circumstances surrounding the termination to determine whether there was a causal link between the termination and the injury. One approach finds that, even if the termination is unrelated to the injury, it is still necessary to enter into a secondary analysis to determine whether the compensable injury continued to make a significant contribution to the worker's subsequent loss of earnings. The other approach finds that, if the termination is unrelated to the injury, the worker is not entitled to LOE benefits. *Decision No. 2450/12*, 2013 ONWSIAT 713, contains a good review of the case law but did not need to decide which analysis it preferred since the worker was not entitled to further LOE benefits on either analysis. In *Decision No. 893/13*, 2013 ONWSIAT 2241, the Vice-Chair preferred the first approach, finding that there should be a further analysis of the circumstances surrounding the termination to determine whether it broke the chain of causation between the workplace injury and the loss of earnings. A settlement under the *Employment Standards Act* in which the employer agreed to amend its records to reflect that the worker's employment was terminated due to lack of suitable work, was found to be persuasive evidence that the compensable injury played a role in the termination of the worker's employment. In *Decision No. 1158/13*, 2013 ONWSIAT 1564, on the other hand, the worker's termination for unrelated reasons was found to be an

intervening event such that the subsequent loss of earnings did not result from the workplace injury. The worker was still entitled, however, to LOE benefits for compensable surgery since he was not able to perform even the modified work from which he had been terminated during this period.

1869/09

Decision No. 1869/09, 2012 ONWSIAT 2779, considered the effect of a plant closure on LOE benefits. The worker was not entitled to benefits as he had not co-operated in LMR and was terminated for cause while the employer was attempting to find suitable modified work. The employer subsequently closed. *Decision No. 1869/09* held that this did not entitle the worker to further LOE benefits. Business closure after a termination is not described in Board policies as a reason for reopening LOE benefits after non-co-operation. The Vice-Chair commented that this is not necessarily an unfair result. Generally, a worker who has been out of the work force for a number of years is in a different situation from a worker who has co-operated in early and safe return to work and participated in modified work. Generally a worker's work readiness after a delay of several years will not be the same as that of a worker who co-operated. The loss of earnings was due to the worker's non-co-operation and not the business closure.

1118/12
1908/12
538/13
865/13

Several cases in 2013 considered entitlement to LOE benefits during a strike when the employer offers suitable modified work but the worker refuses to cross the picket line. *Decision No. 1118/12*, 2013 ONWSIAT 1546, contains the most detailed analysis of this issue. It reasoned that the Board's policy on strikes is subject to the condition precedent in section 43 that the loss of earnings must result from the injury. The policy provides that, generally, benefit entitlement remains the same during a strike. The policy requires a determination of whether the worker is not able to continue working due to the strike. This is a similar analysis to that under section 43. If the worker chooses not to cross a picket line for personal reasons, the inability to continue working is the result of a personal choice, not the work-related injury. While there could be situations where the job is not available because the worker cannot cross the picket line due to repercussions or penalties, the modified work in *Decision No. 1118/12* was suitable and available to the worker during the strike. Other employees were crossing the picket line without problem and the worker did not contact the employer to discuss safety concerns. *Decisions No. 1908/12*, 2012 ONWSIAT 2707, and *538/13*, 2013 ONWSIAT 1183, reached a similar result. In *Decision No. 865/13*, 2013 ONWSIAT 1167, on the other hand, the worker was entitled to benefits during the strike since the evidence established that the worker's ability to work during the strike was not sustainable due to delayed medical treatment.

644/13
748/13
1666/12

Where a worker is receiving entitlements under other schemes, disputes may arise about what should be included in the worker's post-accident earnings basis for the purposes of determining LOE benefits. A number of decisions in 2013 considered such issues. *Decision No. 644/13*, 2013 ONWSIAT 812, agreed with earlier decisions that severance benefits should not be factored into the calculation of LOE benefits since severance benefits are not earnings from post-injury employment. *Decision No. 748/13*, 2013 ONWSIAT 1525, agreed with this analysis and concluded that severance benefits should also not be deducted from payments made under section 41(13) for an employer's failure to fulfill its re-employment obligations. *Decision No. 1666/12*, 2013 ONWSIAT 1866, agreed with earlier decisions that Canada Pension Plan (CPP) disability benefits should not be included in earnings basis, and also found that Old Age Security (OAS) benefits should not be included since they are not related to a worker's employment. OAS is a monthly benefit available to all Canadians aged 65 or over who fulfill certain residence requirements. Employment history

is not a factor in determining eligibility for OAS benefits.

207/13
1738/13
233/13

There are also specific provisions in the WSIA requiring consideration of other statutory entitlements. Section 43(5) provides that LOE benefits "must reflect any disability payments paid to the worker under the *Canada Pension Plan* or the *Quebec Pension Plan* in respect of the injury." A question has arisen as to whether there should be a full offset of CPP disability benefits if the worker also has some less significant non-compensable conditions. *Decision No. 207/13*, 2013 ONWSIAT 922, applied *Decision No. 1311/11*, 2011 ONWSIAT 2422, which offset LOE benefits by only 90% of the CPP disability benefits when the predominant complaint related to the compensable injuries and the worker was able to work with the non-compensable problems; however, more recently *Decisions No. 1738/13*, 2013 ONWSIAT 2467, and *233/13*, 2013 ONWSIAT 1428, reasoned that CPP disability benefits are only granted when a worker cannot work. Where the worker was previously able to work despite significant non-compensable conditions, the LOE should be reduced by the full amount of the CPP disability benefits since the workplace injury is the predominant cause of the subsequent inability to work.

699/13I

A similar argument was considered under section 48(23) which governs survivors' death benefits. Section 48(23) states that "the Board shall have regard to any payments of survivor benefits for death caused by injury that are received under the *Canada Pension Plan* or the *Quebec Pension Plan* in respect of the deceased worker." *Decision No. 699/13I*, 2013 ONWSIAT 2391, upheld the Board's policy of offsetting 100% of CPP survivor benefits caused by a compensable injury in order to avoid double compensation. The Panel noted that the Weiler Report stated that the *Canada Pension Plan* is intended to establish a minimum floor for all Canadian workers and that provincial workers' compensation should serve as the last insurer that makes up remaining income losses.

946/13

In *Decision No. 946/13*, 2013 ONWSIAT 1085, the worker had a high income, well above the statutory maximum. He submitted that his CPP disability benefits should be offset from his actual earnings rather than the statutory maximum so that the amount of under-compensation arising from the statutory maximum would be reduced. In rejecting this argument, *Decision No. 946/13* found that the WSIA deems the worker's earnings to be at the statutory maximum. It follows that any calculation required by the Act or policy involving pre-accident earnings must be based on the statutory maximum. This is consistent with section 43(5) para. 2, which requires that the net average earnings that a worker is able to earn after an injury reflect CPP disability benefits. The merits and justice provision did not warrant a departure from the application of the law and policy in this case. The provisions are not ambiguous or unclear. The intent of section 54 is to limit entitlement for persons with earnings that exceed the statutory maximum.

2421/12

Turning to NEL awards, these often require the Tribunal to interpret the complicated and technical American Medical Association, *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* (3rd edition revised) (AMA Guides), which is the prescribed NEL rating schedule under Ontario Regulation 175/98. *Decision No. 2421/12*, 2013 ONWSIAT 1335, considered an argument that the NEL award for the worker's left elbow impairment should take into account loss of grip and pinch strength and the worker should have received a higher rating on a whole person basis, because he had a congenital right arm problem. *Decision No. 2421/12* found that in general, grip and pinch measurements are functional tests and are not used for evaluating impairment under the AMA Guides. However, if loss of strength represents an additional impairing factor not already taken into account, it may be measured and the loss rated. Since it appeared

that the worker's loss of strength had not already been considered, the worker was entitled to recalculation of the NEL awards. The worker was not entitled to an increase to take into account his non-compensable congenital right arm problem, however, since the Act intends a NEL assessment to compensate only for permanent impairment resulting from a workplace injury. It would also be contrary to Board policy, which provides a mechanism for factoring out pre-existing non-compensable injuries.

147/10

The WSIA introduced limits on entitlement for mental stress and the Board has adopted policy on these limits. Section 13(4) provides that a worker is not entitled to benefits from mental stress except as provided in subsection (5). Section 13(5) provides for entitlement for mental stress that is an acute reaction to a "sudden and unexpected traumatic event" arising out of and in the course of employment; however, the worker is not entitled to benefits for mental stress caused by an employer's decisions relating to employment. During 2013, the Tribunal continued to consider mental stress appeals under the WSIA and Board policy. Under Board policy, a traumatic event must be clearly and precisely identifiable, objectively traumatic and unexpected in the normal course of the worker's employment. Appeals often involve police or emergency workers and there may be an issue about what is routine or unexpected in their jobs. *Decision No. 147/10*, 2013 ONWSIAT 186, is an example of such a case. The worker was a dispatcher for a police department who had taken a call from a person who was wanted by the police and wanted to turn himself in. The worker initiated a possible pick-up of the caller but the caller did not turn himself in and, one week later, killed two men. *Decision No. 147/10* found that there was a linear and strong connection between the worker taking the routine call and the killing of the two men by the caller one week later. While it was not uncommon or unexpected for the dispatcher to receive calls about imminent or actual violence, it was unexpected that there would be delayed and grievous consequences. The worker later came to understand that she was not to blame for what the caller did, but it was objectively traumatic at the time and not an event that would be normally encountered in daily routine.

1098/13

Decision No. 1098/13, 2013 ONWSIAT 2313, is another example of the type of situation which meets the statutory and policy requirements for traumatic mental stress. The worker was a correctional officer who had developed a psychiatric condition following the death of a prisoner in circumstances where prison guards had been given instructions to act in a way that resulted in a risk of death. There was no evidence that the instructions were provided for the purpose of protecting guards or other prisoners. The prisoner's death was sufficiently unusual that it fell within the requirements of section 13(5). It was not necessary to determine whether the worker was correctly diagnosed with post-traumatic stress disorder. As discussed in *Decision No. 483/11*, 2011 ONWSIAT 2257, Board policy on stress is not limited to a diagnosis of PTSD nor is it limited to situations in which the worker witnessed the event. It was also not necessary to determine whether section 13(4) and (5) of the WSIA was incorporated into the federal *Government Employees Compensation Act* (GECA), because the worker was entitled to benefits even if section 13(4) and (5) of the WSIA applied.

1354/07

The question of whether the section 13 limits on entitlement for mental stress apply to appeals for chronic occupational stress that are subject to GECA also arose in *Decision No. 1354/07*, 2013 ONWSIAT 360. Extensive submissions were made on the development of GECA and workers' compensation, the application of GECA to disablement claims and the application of GECA to stress claims, including an analysis of Tribunal decisions regarding GECA and disablement, and of case law regarding GECA and stress. Since *Decision No. 1354/07* found that the worker was not entitled to benefits for stress in any event, it was not necessary to decide the GECA issue; however, the summary of submissions in

Decision No. 1354/07 should be of use in future decisions.

422/13

Finally, the WSIA introduced a six-month time limit for appealing most Board decisions within the Board, as well as a six-month time limit for appealing final Board decisions to the Tribunal. In some cases, there may be a dispute whether a Board letter is a "decision" for the purposes of the time limit. *Decision No. 422/13*, 2013 ONWSIAT 638, is one of the first to consider the Board's policy definition of a "decision letter" as one that explains the rationale including any applicable policies, outlines the information used to make the decision, and advises both parties of their right to object to the decision. In applying this policy, *Decision No. 422/13* commented that when a letter involves an important legal issue for which a time limit applies, fairness requires that the letter identify this so that the letter may be directed for appropriate action.

Board Policy Under the WSIA

While the Tribunal has always considered Board policy, section 126(1) of the WSIA expressly states that, if there is an applicable Board policy, the Tribunal shall apply it when making a decision. Section 126(2) provides that the Board is to notify the Tribunal of applicable policy and section 126(4) sets out a process for the Tribunal to refer a policy back to the Board if the Tribunal concludes that the policy is inapplicable, unauthorized or inconsistent with the Act. Policy issues may also arise in other circumstances; for example, the Board may ask the Tribunal to reconsider a decision in light of Board policy or it may be necessary for the Tribunal to interpret Board policy or to decide which version of a policy applies.

1057/09I2

In 2013, there were no new section 126(4) referrals. In 2012, *Decision No. 1057/09I2*, 2012 ONWSIAT 1547, had referred the 1996 clothing allowance policy to the Board under section 126(4) of the WSIA. At the close of 2013, the post-hearing activity in this matter was completed and a decision was pending.

716/13
717/13

Previous Annual Reports have noted that the Board did not have a policy on entitlement to LOE benefits for workers who develop occupational diseases after retiring from the workplace. Since LOE benefits are tied to the loss of earnings resulting from a compensable accident, Tribunal cases have held that LOE benefits are not payable to retired workers unless the worker intends to keep working despite his retirement. Tribunal decisions have also held that the payment of spousal benefits does not require that the worker be entitled to LOE benefits and that spousal benefits should be based on the statutory minimum in such circumstances. The Tribunal continued to apply this analysis in 2013. See, for example, *Decisions No. 716/13*, 2013 ONWSIAT 1650, and *717/13*, 2013 ONWSIAT 1225. These decisions are also of interest for their discussion of the Board's policy on what constitutes a "decision letter" for the purposes of meeting the time limit to appeal.

1164/13

Previous Annual Reports have also noted that Board policy often changes over time. The rights and obligations of parties may vary significantly depending on which version of a policy applies. Tribunal cases have previously found that section 126 policy is similar to legislation since the Tribunal must apply it and, accordingly, the presumption against retroactivity applies. *Decision No. 1164/13*, 2013 ONWSIAT 2068, is of interest for its application of this principle in the context of the new work reintegration policies, which introduced the concepts of work reintegration (WR) and suitable occupation (SO) in place of labour market re-entry (LMR) and suitable employment or business (SEB). These policies have been amended since their initial adoption. The issue in *Decision No. 1164/13* was whether the worker was entitled to FEL

supplementary benefits under section 43(9) of pre-1997 Act while conducting a job search in 2011. *Decision No. 1164/13* found that the applicable Board policy was the policy in place at the time of the operating level decision, notwithstanding any intervening amendments. Although the applicable Board policy did not provide explicitly for job searching as a work transition or labour market re-entry activity, *Decision No. 1164/13* found that the worker's job search activity was a reasonable work transition activity which would likely assist the worker in obtaining employment. While the Board cannot be expected to sponsor a job search over a prolonged period, the period was not unreasonable, particularly given the labour market at the time.

838/13

In interpreting Board policy, the Tribunal will consider the governing statutory provisions as well as the Ontario *Human Rights Code* and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Board policy provides that in determining entitlement to LMR plans, the Board must have regard to the worker's rights under the Code, that workers are entitled to equal treatment and that the Board considers any non-work-related disability when conducting an LMR assessment. In *Decision No. 838/13*, 2013 ONWSIAT 1809, the worker argued that this policy entitled her to full LOE benefits because she could not participate in an LMR plan due to a non-compensable post-accident injury. *Decision No. 838/13* found, however, that the policy applies to LMR services and does not directly address LOE benefits. To be suitable, an LMR plan must accommodate both compensable and non-compensable conditions. The worker also argued that the wording of section 43(4)(a) entitled her to full LOE benefits until she completed the plan and that no reduction for failure to complete the plan due to post-accident non-compensable problems was allowed. *Decision No. 838/13* rejected this on the grounds that section 43(4) has to be interpreted in the context of section 43(1), which provides benefits for loss of earnings resulting from the injury.

8/13

Finally, *Decision No. 8/13*, 2013 ONWSIAT 66, considered the Board's guidelines for dealing with appeal time limits for appeals within the Board. While Board guidelines and Adjudicative Advice documents are not "policies" for the purposes of section 126, they provide useful guidance and the Tribunal may consider them. The guideline in force at the time set out several factors to consider on time extensions and provided that broad discretion will be applied where appeals are brought within one year of the date of the decision. The guideline was interpreted to mean that, where a delay is not lengthy, a time extension will be granted. The phrase "broad discretion" makes it clear that it is not mandatory to grant an extension where the delay is less than one year but, in the absence of factors such as bad faith that would make it inappropriate to grant an extension, the time extension will be granted and no further explicit reasons are needed.

Right to Sue Applications

The WSIA and earlier Acts are based on the "historic trade-off" in which workers gave up the right to sue in exchange for statutory no-fault benefits. The Tribunal has the exclusive jurisdiction to decide whether a worker's right to sue has been removed by the Act. Right to sue applications may raise complicated issues such as the interaction between the WSIA and other statutory schemes in Ontario and other jurisdictions.

1383/13

In *Decision No. 1383/13*, 2013 ONWSIAT 2002, the issue was whether the defendants, a transport company and truck driver who were both resident in New Brunswick, had a "substantial connection" to Ontario so as to fall within the scope of the WSIA. *Decision No. 1383/13* relied on *Decision No. 382/10*, 2011 ONWSIAT 707, which held that the object of the WSIA is to secure a civil right within the province. If an employer has one or more workers

engaged in work in or about in industry Ontario, it is an "employer" under the WSIA, regardless of its location. *Decision No. 1383/13* also considered the Board's policy on non-resident workers, which identifies the major consideration as the amount of time that a worker spends working in Ontario. Generally, a worker who works in Ontario for 11 or more days a year has a substantial connection to Ontario. While there were some factors that did not support a connection to Ontario, the defendant driver spent more than 11 days in Ontario. Accordingly, the defendants had a substantial connection to Ontario and the plaintiff's right of action was taken away.

1138/12

Decision No. 1138/12, 2013 ONWSIAT 1159, considered another right to sue application arising out of a motor vehicle accident. Two teachers were killed while driving back from a workshop organized by their union. They had travelled about 40 kilometres to attend the workshop and then had gone shopping at a location about seven kilometres from the workshop. *Decision No. 1138/12* found that the fundamental inquiry was whether the employer had some role in the activities being performed at the time of the accident. The fact that workers undertake professional development does not necessarily put them in the course of employment where the employer has no direction or control with respect to the professional development. Pursuant to the collective agreement, the employer's only role was to allow the teachers to attend without loss of pay or benefits. Accordingly, the two teachers were not in the course of employment. Even if they had been while attending the workshop, they made a distinct departure from their employment when they undertook a shopping trip for personal reasons.

2064/12

Family businesses present unique considerations because the arrangements with family members are often casual, unwritten and implied. This is particularly a concern where children are involved in an accident. In *Decision No. 2064/12*, 2013 ONWSIAT 452, the plaintiff was the 18-year-old stepson and brother of co-owners of a convenience store. He was injured when he was asked to mind the cash register while his stepfather visited a friend in hospital. Even when an individual performs a role related to the purposes of the employer's industry, *Decision No. 2064/12* held that some form of employment relationship must be present to justify workers' compensation coverage and remove the right to sue. *Decision No. 2064/12* applied *Decision No. 577* (November 20, 1986), an early Tribunal decision which identified remuneration, intention and control as three factors to consider in deciding whether an individual is a worker. Considering these factors, the plaintiff was performing a favour for his stepfather and was not in an employment relationship.

Employer Issues

Appeals involving employer issues such as classifications, transfers of cost, adjustments of experience rating accounts and Second Injury and Enhancement Fund (SIEF) relief, continue to form a significant part of the Tribunal's caseload.

1562/12

The Board has developed three experience rating programs for employers, which are based on the size of the employer and whether they are engaged in construction. The MAPP program was most recently created for smaller employers. *Decision No. 1562/12*, 2013 ONWSIAT 881, is the first case to consider an appeal arising from the migration of an employer from MAPP to CAD-7, the experience rating program for the construction industry, because the employer's annual premiums exceeded $25,000. As a preliminary matter, *Decision No. 1562/12* found that the Tribunal has jurisdiction to consider appeals under section 83(3) dealing with the application of an experience rating program to a particular employer, even though section 123(2) para. 4 provides that the Tribunal does not have jurisdiction on appeals from decisions under section 81(1) to (6) and section 83(1) and (2). *Decision No. 1562/12* rejected an argument that the Board's policy provides that when a firm migrates from MAPP to CAD-7, the

calculation of a surcharge or refund is done by rating the accident costs of the valuation year only. The Board's chief actuary had submitted that there was no authority to differentiate the calculation for firms which had migrated from firms which had not migrated. *Decision No. 1562/12* found that the actuary's position was the more correct application of Board policy.

244/13
1033/13I

The Tribunal frequently considers SIEF appeals, including issues of interpretation and application of the Board's SIEF policy. For example, *Decision No. 244/13*, 2013 ONWSIAT 630, considered whether the medical impact of an accident on a specific worker should be the basis for determining the severity of an accident under the SIEF policy. Consistent with more recent decisions, which have placed more emphasis on interpreting Board policy, the focus should be on the general case and not the specific facts. *Decision No. 1033/13I*, 2013 ONWSIAT 1287, is one of the few cases to consider an employer's right to access information in a worker's file for the purposes of appealing a retroactive adjustment of its CAD-7 experience rating account to reflect an increase in SIEF relief. The information generally consisted of medical documentation about the worker's condition and how it affected his functional abilities with respect to return to work, and two related claim files. *Decision No. 1033/13I* noted that entitlement to retroactive experience rating adjustment depends centrally on the employer's diligence in pursuing SIEF relief in a timely way. The question of when and how the worker's symptoms manifested themselves over time is relevant to this issue. Accordingly, access was granted, except for a few pages containing personal information which were not relevant to the claim. The related claims files were also relevant, given that SIEF relief was granted in relation to injuries resulting from the prior accidents.

200/13

Finally, *Decision No. 200/13*, 2013 ONWSIAT 2087, is of interest for its discussion of cost transfers. Section 84 and Board policy allow the Board to transfer the cost of a claim from an accident employer to a third party employer if the accident was caused by the negligence of another Schedule 1 third party worker or employer. There is also policy which provides cost relief for motor vehicle accidents involving a negligent third party who is not covered under Schedule 1. This policy was introduced to provide a method of cost relief for employers when Ontario enacted no-fault motor vehicle insurance. The worker in *Decision No. 200/13* was a bus driver who witnessed an accident between an unidentified car and an unidentified pedestrian and subsequently developed a significant mental disorder. The Board had disallowed the request for cost relief because it found there was no duty of care on the part of the pedestrian or car driver to the worker. In allowing the employer's appeal for 100% cost relief, *Decision No. 200/13* found that the accident was due to the negligence of either the driver or the pedestrian and that they were likely not covered by Schedule 1. Even if they were covered by Schedule 1, Board policy would apply to transfer costs from the bus driver's employer to the employer of the negligent individual. The standard for cost transfers under both policies is negligence and does not involve considerations of foreseeability and duty of care.

Occupational Disease

Occupational disease cases, which involve workplace exposure to harmful processes or substances, raise some of the most complicated legal, medical and factual issues. Occupational diseases are compensable if they fall under the statutory definition of "occupational disease" or "disablement." The WSIA contains various statutory presumptions for specified occupational diseases and exposures and the Board has adopted policy on other diseases and exposures.

1355/11

Section 134 of the WSIA allows the Tribunal to "establish a list of health professionals upon whom the tribunal may call for

assistance in determining matters of fact in a proceeding." These health professionals, or medical assessors, are often called on to provide a medical opinion in cases which are not covered by Board policy or statutory presumptions. For example, in *Decision No. 1355/11*, 2012 ONWSIAT 2878, the worker was diagnosed with acute myelogenous leukemia (AML) after working for 12 years as a firefighter. The Board policy on cancer and firefighters provided a presumption for AML if the duration of employment as a firefighter was 15 years. Since the worker did not meet this criteria, *Decision No. 1355/11* considered the case on the merits based on the evidence. It accepted the report of the Tribunal medical assessor that there is a strong association between benzene and AML. The worker likely had exposure to benzene while working as a firefighter. The assessor also stated that the worker was a firefighter for 12 years which exceeded the reasonable average latency of 11 years cited in the literature. The medical assessor also noted that the timing of exposure to benzene was significant since the worker was a firefighter for the most critical 10 years prior to diagnosis. While the worker had been a smoker, he was smoke-free for seven years prior to the diagnosis.

25/13

Decision No. 25/13, 2013 ONWSIAT 437, provides a good illustration of the role of Board policy in an occupational disease appeal where the policy requirements are met. The worker had colorectal cancer and had worked as an asbestos worker for over 20 years. While the employer made various submissions, there was no conflicting evidence. *Decision No. 25/13* found that it was not necessary to undertake further investigations since the policy requirement of 20 years latency was met. Board policy is developed to avoid the necessity of addressing complex science in each case. The Board will have reviewed the epidemiology and determined what exposure facts are sufficient for it to be likely that work exposure has been a significant contributing factor. The Board will also have been aware of other possible etiologies when developing the policy. If the facts described in the policy are not established, claims may still be considered on the merits and justice.

248/13

Decision No. 248/13, 2013 ONWSIAT 1009, considered an amendment to Board policy on sinter plant exposure, which deleted a requirement of six months work exposure. As of 1994, Board policy provides that it is "persuasive evidence" that a worker's lung cancer is work-related if the worker worked in any process in the sinter plant as practiced at any time. There was evidence that Board practice was to interpret the new policy as providing for more discretion, rather than meaning that any exposure was sufficient. Internal guidelines for the Medical and Occupational Disease Policy Branch (MODPD) indicated that only claims by non-smokers would be allowed for less than six months exposure. The appeal was denied as the worker had cumulatively less than one month exposure and *Decision No. 248/13* agreed with the MODPD that the epidemiology did not support a relationship for exposure of less than one month. The Tribunal, however, did not necessarily accept the recommendation to deny entitlement to workers with fewer than six months of exposure unless they were non-smokers. This strict limit might not be consistent with Board policy and it might be appropriate to consider the specific facts of the exposure between one and six months.

556/13

Decision No. 556/13, 2013 ONWSIAT 851, is an example of a case where there is no applicable Board policy. In denying the worker's appeal that her non-Hodgkin's lymphoma was related to workplace exposure to second-hand smoke for eight years, *Decision No. 556/13* noted that the only expert evidence on causation was a review of the epidemiology by a respirologist retained by the Board. The epidemiological evidence suggested a low relative risk with respect to the relationship between second-hand smoke and cancers other than lung cancer and, possibly, nasal or maxillary sinus cancer. While there was no Board policy directly on non-Hodgkin's

lymphoma, the Panel considered it relevant to keep in mind the criteria used in other policies. There is a well-recognized relationship between lung cancer and asbestos, but Board policy requires 10 years of clear and adequate asbestos exposure and a 10-year latency period.

Other Legal Issues

665/10I2

Previous Annual Reports have noted several outstanding proceedings which raise Charter challenges to the section 13 limitations on traumatic mental stress and policy under section 13. While no decision has yet issued on the merits, several decisions addressed interesting preliminary matters. In *Decision No. 665/10I*, 2010 ONWSIAT 1283, the Tribunal had previously found that the worker did not have entitlement for acute mental stress pursuant to section 13(4) and (5) of the WSIA. In 2013, *Decision No. 665/10I2*, 2013 ONWSIAT 1630, commented on the "average worker test" in the course of deciding whether the worker would have had entitlement if not for section 13(4) and (5). The test asks whether it is reasonable that workers of average mental stability would perceive the workplace events to be mentally stressful and, if so, whether such average workers would be at risk of suffering a mental reaction to such perceptions. *Decision No. 665/10I2* noted that while Tribunal decisions have justified the average worker test on the basis that it assists in identifying whether there is a work-related injury process, it could conflict with the thin skull doctrine if used vigorously and mechanically. *Decision No. 665/10I2* found that there was no good reason to consider the average worker test in finding that the worker would have had entitlement but for section 13(4) and (5). The hearing will reconvene to consider the Charter challenge to section 13(4) and (5).

480/1113
1945/10I2

It appears that the average worker test will also be addressed in proceedings in *Decision No. 480/1113*, 2013 ONWSIAT 1876, which found that, subject to Charter and Code issues, the worker was not entitled to benefits for traumatic mental stress under section 13. The Panel will now consider whether the worker suffered a "disablement" under the WSIA. Submissions were invited on the appropriate test, including any Charter values or Code submissions on the average worker test. *Decision No. 1945/10I2*, 2013 ONWSIAT 2172, another appeal involving a Charter challenge to section 13(4) and (5) of the WSIA, is of interest for its procedural rulings, particularly with respect to the role of an intervenor.

273/10I
512/06R

A Charter challenge based on age discrimination has been raised with respect to sections 43(1)(c) and 45(1) in *Decision No. 273/10I*, 2013 ONWSIAT 1700. Section 43(1)(c) limits LOE benefits to two years entitlement where the worker is 63 years or older at the time of the accident. Section 45(1) limits retirement benefits for workers who are 64 years of age or older on the date of the injury. *Decision No. 273/10I* found that the worker would have continued working past age 67 but for his compensable injury. But for his age, he met the other legislative requirements for LOE benefits and loss of retirement income benefits. The hearing will reconvene to consider the constitutional challenge. This is the first time that such a challenge has been raised with respect to section 45(1). The majority in *Decision No. 512/06*, 2011 ONWSIAT 2525, previously found that section 43(1)(c) did not violate section 15(1) of the Charter and, even if it did, it was a reasonable limit under section 1. In 2013, *Decision No. 512/06R*, 2013 ONWSIAT 2621, denied a reconsideration request on the grounds that new evidence presented on the reconsideration would not change the result of the original decision and no defect had been identified in the reasons on the application of the Charter to the facts of that case.

1696/13I

Since the 2007 amendments to the *Law Society Act* (LSA), which introduced paralegal regulation, the Tribunal has

taken steps to ensure that paralegals who represent parties at the Tribunal meet the Law Society's requirements. Tribunal decisions continue to find that the Tribunal has jurisdiction to engage in an inquiry into the status of unlicensed paralegals who do not appear to be covered by one of the exceptions in the LSA and Bylaw 4. Section 1(8) para. 4 of the LSA contains an exemption for "[a]n employee or volunteer representative of a trade union who is acting on behalf of the union or a member of the union in connection with a grievance, a labour negotiation, an arbitration proceeding or a proceeding before an administrative tribunal." *Decision No. 1696/13I*, 2013 ONWSIAT 2105, found that this provision applies to a union employee acting on behalf of a member of the same union, but not on behalf of a member of a different union or a non-union member. Neither the *Law Society Act* nor Bylaw 4 provides for any "fairness" exceptions to the licensing and prescribed exemption requirements.

173/05I

When a worker dies without a will, disputes may arise about who has authority to pursue the appeal on behalf of the worker's estate. The Tribunal is guided by the *Succession Law Reform Act* (SLRA). Where the worker has left no will, the persons entitled to a share of the estate are the spouse and children of the deceased as defined in the SLRA. The SLRA definition of spouse does not include a common law spouse. In *Decision No. 173/05I*, 2013 ONWSIAT 467, the common law spouse of the deceased worker applied for authority to pursue the appeal; however, the application was rejected. The Vice-Chair found that the most important factor to consider was the applicant's effort to notify the deceased's sons and obtain their consent. It did not appear that the applicant had made any direct attempt to contact the sons and the applicant's representative had only attempted to telephone them. This did not meet the requirements of the Tribunal's Practice Direction on *Appeals Involving Deceased Workers*. The decision did not bar the applicant from obtaining additional evidence and reapplying to the Tribunal.

468/08R

In *Decision No. 468/08R*, 2103 ONWSIAT 1493, a request for reconsideration was made about four years after the release of the original decision. The Tribunal's Practice Direction on *Reconsiderations* provides that, generally, it is not advisable to reconsider a decision after more than six months from the date of the decision. A delay of more than six months is a factor which may be weighed in deciding whether it is advisable to reconsider a decision. The relevant delay is the date from the original decision to the date the reconsideration request was made, not the date the reconsideration decision is issued. While a four-year delay did not preclude reconsideration, considerable weight was given to it in this case. Unlike several reconsideration requests which had been granted despite a similar delay, there was no lack of a full hearing process, nor was there any evidence that was not previously available.

2381/12

Finally, *Decision No. 2381/12*, 2012 ONWSIAT 2796, is of interest for its discussion of how to approach medical information obtained from various Internet sites. The Vice-Chair stated that great caution must be applied when considering information from Internet sites. Three factors should be considered in deciding the probative value of such information: the nature of the website (implicit or explicit pecuniary gain, promotion of a particular perspective); the author of the document (qualifications, pecuniary interest); and the nature of the document (controversial issues, different perspectives, and whether it was peer-reviewed).

APPLICATIONS FOR JUDICIAL REVIEW AND OTHER PROCEEDINGS

Judicial Review

The Tribunal was successful on all challenges to its decisions on applications for judicial review in 2013.

The Tribunal has compiled an impressive record on judicial review over its 28-year history. The Tribunal has released over 63,000 decisions, but only once has a final decision of a court quashed a Tribunal decision. Dozens of decisions of the courts have stated that the Tribunal is an expert body and its decisions are deserving of deference. The Tribunal's judicial review record is a demonstration of the excellence of the Tribunal's decisions, and the outstanding work of the Tribunal's adjudicators and staff.

Only judicial review applications where there was some significant activity during 2013 have been included in this Annual Report. There are a number of other applications for judicial review not referred to here which have been adjourned for various reasons, and have not been finally concluded.

General Counsel and lawyers from the Tribunal Counsel Office represent the Tribunal in court in most instances, and co-ordinate all responses to judicial review applications and other court applications where outside counsel are used.

1 *Decisions No. 3164/00, 2000 ONWSIAT 3599, 3164/00R, 2001 ONWSIAT 1067, and 3164/00R2, 2012 ONWSIAT*

The worker worked in a donut shop. She injured her back in 1994. She was paid total benefits for about a month, then returned to work, and went off again for a further seven months. In September 1997, she was fired. In October 1997, she was granted entitlement for a right elbow disability arising out of her job duties.

The worker appealed for entitlement for a FEL award and further vocational rehabilitation arising out of the back injury. She also appealed ongoing entitlement for the right elbow condition. Finally, she appealed for entitlement for fibromyalgia, which she alleged arose out of either the back or the elbow injury.

In *Decision No. 3164/00*, released in December 2000, the Vice-Chair granted entitlement to a FEL award and vocational rehabilitation assistance for the back injury. The Vice-Chair denied entitlement for fibromyalgia and the right arm/elbow.

On the first reconsideration the worker submitted additional medical documentation in support of her claim for fibromyalgia. However, the Vice-Chair found it was insufficient to warrant reopening the appeal. The worker made five more reconsideration requests which the Tribunal Chair found did not meet the threshold to be assigned for review by another Panel or Vice-Chair.

In January 2011, the worker retained new counsel and commenced an application for judicial review. The Tribunal expressed concern about the timeliness of this application, which was commenced 10 years after the Tribunal's initial decision. In May 2011, the worker's counsel asked if the Tribunal would consent to adjourn the judicial review while the worker pursued a seventh reconsideration. The Tribunal agreed.

In *Decision No. 3164/00R2*, released on March 6, 2012, a different Vice-Chair denied a further application for reconsideration. In this instance, the Vice-Chair was also not persuaded by the additional medical evidence. He noted that the evidence submitted in support of the reconsideration was actually reply evidence, obtained in an attempt to refute the Tribunal's conclusion, rather than new evidence. Further, he did not find the additional evidence demonstrated that the original decision should be reconsidered.

The worker decided to proceed with the judicial review. The Tribunal served a supplementary record, and the worker and the Tribunal filed their factums. The Tribunal also brought a motion to dismiss the judicial review for delay. The motion and judicial review were scheduled to be heard on December 5, 2012.

The Divisional Court Panel of Justices Aston, Hackland and Lederer unanimously granted the Tribunal's motion to dismiss for delay. The Court noted that the judicial review was commenced 18 years after the initial injury, 15 years after the second injury, and 10 years after the Tribunal's original decision. There was a three-year gap between the Tribunal's sixth reconsideration and the commencement of the judicial review. In exercising its discretion, the Court took into account the length of the delay, the lack of a reasonable explanation for the delay, and the prejudice suffered as a result of the delay due to the destruction of the hearing tapes and the integrity of the process.

The worker filed a notice of application for leave to appeal the Divisional Court decision to the Court of Appeal. On March 15, 2013, Sharpe, Epstein and Pepall JJ.A. dismissed the application for leave to appeal.

The worker applied to the Supreme Court of Canada, for leave to appeal the Court of Appeal's dismissal of her application for leave to appeal. The Tribunal filed responding materials. On August 22, 2013, the worker's application for leave to appeal was dismissed without costs by McLachlin C.J., Abella and Cromwell JJ.

2 *Decisions No. 1110/06*, 2006 ONWSIAT 2463, *1565/08I*, 2008 ONWSIAT 2055, *1565/08*, 2010 ONWSIAT 1128, and *1565/08R*, 2011 ONWSIAT 323

The worker injured his back at work in June 1990. He was granted temporary benefits and an 18% NEL award. He was granted a FEL sustainability award at D1 in 1992. He was also granted a FEL supplement while he participated in a vocational rehabilitation program. He was undergoing a retraining program to become a civil engineering technician when he was involved in a motor vehicle accident in 1993, forcing him to quit the program.

At R1 in 1994, the worker was granted a FEL award based on earnings which assumed he had been able to complete the training program.

In 1997, the Board ruled that the worker had recovered from the 1990 accident and his ongoing back problems were actually the result of a pre-existing back condition. The worker's entitlement was revoked retroactive to September 1990. The worker appealed to the Tribunal.

In *Decision No. 1110/06*, the Tribunal determined the worker's pre-existing condition had been asymptomatic at the time of the 1990 injury, so the work injury was a significant factor contributing to the worker's ongoing impairment. The Panel held that the worker had ongoing entitlement, that he had a permanent impairment, and that the entitlement to benefits he had at the time of the 1997 Board decision should be restored. The Board was directed to reinstate the worker's benefits and determine his past and ongoing benefits.

Following *Decision No. 1110/06*, in 2007 the Board made a new FEL determination. The Board found the worker was only partially disabled because of his work injury, and his inability to work was due to the 1993 motor vehicle accident. The Board reinstated the NEL award, but did not grant a full FEL award. The Board awarded a smaller FEL award starting in 1993 as it determined he could have worked as a civil engineering technician but for the non-compensable motor vehicle accident. The worker appealed to the Tribunal again.

In *Decision No. 1565/08I*, the Panel spent the first day of hearing considering the role of a person who appeared at the hearing with the worker and who characterized herself as a "facilitator." Following a lengthy discussion, it was decided that this

person would characterize herself as a "friend" of the worker. As a friend she would qualify under the exemption for a representative as set out in By-Law 4 passed pursuant to the *Law Society Act*. However, the Panel brought the circumstances of the case to the attention of the Tribunal Chair.

When the hearing reconvened the Panel considered the worker's arguments that he was totally disabled before his motor vehicle accident and, hence, he was entitled to a full FEL award.

In *Decision No. 1565/08*, the Panel found the worker was not totally disabled before the motor vehicle accident. Further, the motor vehicle accident had a significant impact on the worker. The Panel found that the worker's inability to earn beyond the level determined by the Board was because of the motor vehicle accident. As a result the Panel upheld the worker's D1 and R1 FEL award as determined by the Board.

However, at the R2 date the Board had found the worker would have been able to earn the average earnings of a fully qualified civil engineering technician and, hence, have a lower FEL award. The Panel allowed the worker's appeal in part on that issue, finding he would only have been able to make entry level earnings. Thus, the worker was entitled to a partial FEL award commencing in 1993. The Panel also confirmed the Board's NEL determination.

In *Decision No. 1565/08R*, a different Vice-Chair denied the worker's application to reconsider *Decision No. 1565/08*, finding the threshold to reconsider had not been met.

The worker commenced an application for judicial review of *Decisions No. 1565/08* and *1565/08R*. The worker was self-represented. The Notice of Application for Judicial Review contained a myriad of allegations of breaches of natural justice, bias, and decisions made on no evidence. The Notice of Application also alleges that the second Panel was barred from making certain findings in light of the conclusions in the earlier decision, *Decision No. 1110/06*.

In light of the allegations in the Notice of Application and pursuant to its usual practice, the Tribunal asked the worker to order the transcripts of the Tribunal hearings for the Record of Proceedings. The worker refused. The Tribunal ordered the transcripts itself, and filed a Record of Proceedings which included the transcripts.

The worker brought a motion for an order to remove the transcripts from the Record, and to remove many of the materials pertaining to *Decision No. 1110/06*. The motion was heard in September 2011, by Madam Justice Swinton. The Tribunal filed a factum for use on the motion.

Following oral argument by the worker and Tribunal Counsel, Justice Swinton dismissed the worker's motion, accepting the Tribunal's arguments that, in the light of the allegations contained in the Notice of Application, the transcripts and materials from the prior appeal are properly included in the Record of Proceedings. Costs in the cause were awarded to the Tribunal.

The Divisional Court Registrar later dismissed the worker's judicial review because he failed to file his factum and perfect his application within a year of filing the judicial review. The worker brought a motion to set aside Registrar's dismissal and to extend the time to file his factum. The Tribunal did not consent to the motion, but also did not oppose it. On June 20, 2012, the motion was granted.

The worker delivered his factum in July 2012. He did not pursue the natural justice arguments initially set out in the Notice of Application. The hearing of the judicial review was scheduled for December 2012, but was adjourned at the request of the worker's counsel, who had recently been retained by the worker to attend for the hearing of the application. The application was heard October 25, 2013. In reasons released November 25, 2013, the Divisional Court

(Justices Himel, Sachs and Warkentin) unanimously dismissed the application, finding that both *Decisions No. 1565/08* and *1565/08R* carefully and reasonably dealt with the issues before the Tribunal.

3 Decision No. 2484/11, 2012 ONWSIAT 340

The worker injured her wrist at work in 2006. She then stopped work in 2007 when she was diagnosed with tenosynovitis in the same wrist. She appealed entitlement to LOE benefits from September 2007 to February 2008, and from March 2008. The Vice-Chair allowed the worker's appeal in part, finding she was entitled to full loss of earnings benefits from September 2007 to October 2007, but not after that date.

However, the Vice-Chair also found on the evidence that the worker had failed to accept suitable work offered by the employer. Even though the worker was subsequently granted entitlement under the chronic pain policy, the Vice-Chair found this did not mean she was incapable of performing the work offered.

The worker commenced a reconsideration application, and then withdrew it to start an application for judicial review. In her factum the worker argued that WSIAT's decision was unreasonable, and also that she was entitled to notice of the consequences of her refusal to accept modified work, in accordance with insurance principles. The judicial review was heard on March 20, 2013. The Divisional Court Panel of Justices Swinton, Brown and Lederer unanimously dismissed the application for judicial review.

In its reasons, the Divisional Court noted that there was no error of law by the Tribunal, and there was ample evidence to support its finding of notice. The Court stated [at para. 5] that the Tribunal's "finding that the applicant was capable of trying to do the modified work was reasonable based on the evidence and its finding respecting the applicant's credibility." The Court was also not persuaded that principles of insurance law now applied to cases determined under the WSIA, as it specifically held [at para. 6]: "We reject the argument that the case law relating to the obligations of private insurers with their insureds has any application to the obligations of the Workplace Safety and Insurance Board, which operates under a specialize statutory regime."

The worker filed a motion for leave to appeal to the Court of Appeal. The Tribunal filed a responding factum. On October 10, the Court of Appeal dismissed the worker's application for leave to appeal, as per Pepall, MacPherson and Watt JJ.A.

4 Decisions No. 834/09, 2010 ONWSIAT 1816, and 834/09R, 2011 ONWSIAT 902

In this right to sue application, the applicants sought determinations as to whether the rights of action of Ms. M and Ms. R were taken away by the WSIA. Both Ms. M and Ms. R suffered serious injuries in a motor vehicle accident that occurred on November 18, 2005, when their van, driven by Ms. M, spun out while they were travelling on a highway. After the van came to rest, both Ms. M and Ms. R exited the van. While they were at the rear of the van, another driver, Mr. K, lost control his van near the same location where Ms. M had lost control of the van she was driving. Both Ms. M and Ms. R were struck by Mr. K's van, and suffered severe injuries including the amputation of one leg each.

Ms. M was scheduled to work the morning of the accident. She attended the offices of A (the company) and delivered flowers to a synagogue. She loaded up the van with items to be delivered to a banquet hall for the next day's event.

Ms. R was not scheduled to work the day of the accident. She attended at A, the company's office, in the morning to collect her pay cheque. She intended to then meet her mother for lunch. Ms. M offered to drive Ms. R to the restaurant. They left the company's offices together in the van. After

leaving the office, they stopped at the company's storage facility, where they loaded additional items for an upcoming event. The accident happened after leaving the storage facility.

Ms. M, Ms. R and their family members brought actions against various individuals and entities. The right to sue application was brought by the sole proprietor of the company, and the company from whom the van was leased, with a co-application brought by Mr. K and his company and the owner of his van, and the company which maintained the highway.

A, the company, was not registered with the Board at the time of the accident.

At issue in the application was: whether A was a Schedule 1 employer; whether Ms. M and Ms. R were workers or independent contractors and whether they were in the course of their employment at the time of the accident; whether Mr. K was acting in the course of his employment at the time of the accident; and whether, if the actions of Ms. M and/or Ms R were taken away, the *Family Law Act* (FLA) claims were also taken away by the WSIA.

The Vice-Chair found that it was not necessary to decide A's classification but, rather, whether A, a party décor business, was a Schedule 1 employer at the time of the accident. She found that while the words "party décor" are not specifically included in Schedule 1, the various components that make up party décor are found in Schedule 1. She found that A was compulsorily covered under Schedule 1.

The Vice-Chair found that both Ms. M and Ms. R were workers of A at the time of the accident. However, she found that Ms. M was in the course of her employment at the time of the accident, while Ms. R was not. She further found that Mr. K was in the course of his employment at the time of the accident.

The Vice-Chair concluded that Ms. R's action and that of her FLA claimants was not taken away by the WSIA. However, she found that Ms. M's action against the sole proprietor, Mr. K, Mr. K's employer, and the company which maintained the highway was taken away by the WSIA. The right of action of the FLA claimants in Ms. M's action was not taken away by the WSIA.

The Vice-Chair made no determination with respect to rights of action against the highway and the Ontario Ministry, as they did not participate in the application.

Both Ms. M and the applicants made requests for reconsideration of the decision. The reconsideration requests were denied.

Ms. M then commenced an application for judicial review, seeking a declaration that, at the time of the accident: 1) A was not a Schedule I employer; 2) Ms. M was not a "worker" as defined by the *Workplace Safety and Insurance Act*; and 3) Ms. M was not in the course of her employment.

The Tribunal sent several follow-up requests to the applicant's counsel to provide transcripts so that the Tribunal could prepare and file the Record of Proceedings. The applicant's counsel failed to respond and ultimately the Tribunal filed the Record without the transcripts. The applicant's counsel then filed the transcripts separately.

The applicant's counsel delivered a factum in December 2012. The Tribunal was the first to file a responding factum. Responding factums were then filed by the co-respondents. The judicial review was heard on June 5, 2013, by the Divisional Court Panel of Justices Herman, Molloy and Harvison Young.

At the hearing of the judicial review, the Court raised the issue of the Tribunal's standing and expressed concern with the Tribunal's factum. The Court was of the view that, in light of the fact that there were co-respondents on the application, the Tribunal ought not to have taken the position in its factum that the

Tribunal's decisions were reasonable. Counsel for the Tribunal took the Court through the Children's Lawyer [*Ontario (Children's Lawyer) v. Ontario (Information and Privacy Commissioner)* (2005), 75 O.R. (3d) 309 (C.A.)] decision of the Ontario Court of Appeal on the standing issue. She also submitted that the Tribunal participation was appropriate in light of the complexity of the issues before the Court and the Tribunal's expertise, and the fact that the participation of the co-respondents was speculative at the time the Tribunal prepared its factum.

On July 19, 2013, in a lengthy decision, the Divisional Court unanimously dismissed the judicial review. The Court found [at para. 44] the Tribunal's reasons were "justified, transparent, and intelligible, and its conclusions fall well within the range of possible outcomes." The Court did not address the *Children's Lawyer* decision or the fact that no other respondent had filed a factum at the time the Tribunal had filed its factum, yet it did note a concern about the Tribunal's standing in this case.

5 *Decisions No. 10/04, 2004 ONWSIAT 984, 10/04R, 2004 ONWSIAT 2779, 10/04R2, 2005 ONWSIAT 1961, and 10/04R3, 2012 ONWSIAT 36*

The worker was injured in July 1986. He was paid total disability benefits until he returned to work in December 1986. In December 1987, he claimed he suffered a new injury. He was paid total disability benefits until May 1989, when he was granted a 7% permanent disability pension. He was paid a section 147(4) supplement from November 1989 until November 1991, when the Board terminated the supplement.

He was (following an appeal to WSIAT and the release of *Decision No. 1564/00*, 2000 ONWSIAT 2432) granted a section 147(2) supplement from November 1991 until March 1995. The Board sponsored the worker to attend university from 1995 to 1998, during which time he received section 147(2) benefits.

By 2000, the worker's pension had increased to 15%.

The worker asked the Board for section 147(2) benefits from November 1989 to November 1991. The Appeals Resolution Officer (ARO) denied the appeal for section 147(2) benefits on the basis that the worker was not involved in Board-approved VR activities between 1989 and 1991.

In another ARO decision, the worker was denied section 147(4)(b) benefits after August 9, 1998.

The worker appealed to WSIAT, seeking: a section 147(2) supplement from November 1, 1989 to November 1, 1991; a section 147(4) supplement after August 9, 1998; and a finding that he sustained a new accident in December 1987, rather than a recurrence of the 1986 injury.

At the worker's request, his appeal was considered as a written case.

In *Decision No. 10/04*, the Vice-Chair held: the worker was entitled to a section 147(2) supplement rather than a section 147(4) supplement from November 1, 1989 to November 1, 1991; the worker was not entitled to a section 147(4) supplement after August 9, 1998; and the December 23, 1987 incident was a recurrence.

In regards to the period from November 1989 to November 1991, the Vice-Chair found that the Board had been in error in characterizing the section 147(4) benefits granted during this time as a "temporary" supplement, given the mandatory language contained in section 147(7). However, the Vice Chair found that the Board's initial decision to award the section 147(4) benefit was in error because, during that period, the worker was participating in a VR program; therefore, as of that date he should have been awarded a section 147(2) supplement rather than a section 147(4) supplement.

In regards to section 147(4) benefits after August 9, 1998, the Vice-Chair noted that the worker had already completed a vocational rehabilitation

program and had an earning *capacity* (as opposed to his actual earnings) that approximated his pre-accident earning capacity under section 147(2). Consequently the worker was not entitled to a section 147(4) supplement after August 1998.

The worker asked the Tribunal to reconsider *Decision No. 10/04* on the grounds that the Tribunal had no authority to terminate a section 147(4) supplement, that in regard to the period after August 1998, the Tribunal had failed to consider the increase in the worker's permanent pension, and that the December 23, 1987 accident was a new accident, rather than a recurrence.

The Vice-Chair denied the reconsideration. He found the worker should never have received a section 147(4) supplement in the first place, because the evidence demonstrated that as of 1989 the worker would have benefitted from vocational rehabilitation. Accordingly he should have received a section 147(2) supplement, which was what the Vice-Chair had granted. A worker cannot receive both a section 147(2) and a section 147(4) supplement at the same time. The Vice-Chair held the Tribunal has jurisdiction to determine eligibility for a section 147(4) supplement, though it may not be rescinded once entitlement is established.

The Vice-Chair also found the increase in the worker's pension was taken into account in the original decision, and that the December 1987 accident was a recurrence rather than a new accident.

The worker's application for a second reconsideration was denied by the same Vice-Chair in *Decision No. 10/04R2*. In regards to the period from November 1989 to November 1991, the Vice-Chair confirmed that the Tribunal may find that section 147(4) benefits can be rescinded where they should never have been granted. Here the worker was entitled to section 147(2) benefits because he could have benefitted from vocational rehabilitation services.

The worker's applications for six further reconsiderations were denied by the Tribunal Chair. The worker retained counsel and commenced a ninth reconsideration application. Submissions made on behalf of the worker alleged a breach of procedural fairness, in that the original Vice-Chair did not notify the worker that his section 147(4) benefits for the period November 1989 to November 1991, were at risk in the appeal.

In *Decision No. 10/04R3*, the new Vice-Chair denied the application for reconsideration. In his reasons, the Vice-Chair stipulated that he was only considering the procedural fairness arguments, which had not been raised in prior reconsideration applications. These were: whether the Vice-Chair committed a procedural error in not giving the worker notice that his initial entitlement to section 147(4) benefits would be an issue under consideration; whether the Vice-Chair committed a procedural error in not advising the worker of the downside risk arising from his request for section 147(2) benefits from November 1, 1989 to November 1, 1991; and if either of these errors did exist, whether correcting them would likely produce a different result.

> "Procedural fairness does not require an adjudicative body to give a party advance notice of the significance that it attaches to a particular piece of evidence. Once the parties have been afforded the opportunity to address the issue, the Tribunal is entitled to make its own findings without further notice."

In regards to notice, the Vice-Chair acknowledged that initial entitlement to section 147(4) benefits was not identified in the list of issues in *Decision*

No. 1004, and the worker and employer were not given an opportunity to provide submissions on this issue. However, the parties were made aware that section 147 was in issue, and that should have been sufficient to put the parties on notice that the interplay between the different parts of section 147 were within the scope of the appeal. Section 147 is a comprehensive scheme of supplementary benefits for a permanent impairment, and its provisions cannot be read on a compartmentalized basis. Where a worker has claimed section 147(2) benefits, it is not reasonable to argue that the Tribunal is precluded from considering section 147(4) benefits for the same period. In any event, the notice question is no longer relevant as the worker had received two detailed reconsideration decisions.

In regards to downside risk, the Vice-Chair held there was no downside risk for the worker when he claimed section 147(2) benefits for the period November 1989 to November 1991. He noted that the original Vice-Chair did not remove the applicant's entitlement to section 147 supplementary benefits for the period of November 1, 1989 to November 1, 1991. Rather, he simply found that the applicant was entitled to those benefits on the basis of section 147(2) and not section 147(4). Not only was the worker's appeal on the issue granted, his benefits were increased for that period. It was not reasonable to characterize this result as a downside risk. Following the release of this decision, the worker commenced an application for judicial review. The worker was self-represented. The judicial review was heard in Thunder Bay on June 18, 2013, before Justices Matlow, Lederer and Mulligan.

The Divisional Court unanimously dismissed the worker's application. In its written reasons dated August 1, 2013, the Court found that, based on the worker's submissions to the ARO as well as a reading of section 147, the worker knew that his section 147(4) supplement would be in issue when he appealed to the Tribunal for a section 147(2) supplement for the same time period. The Court found there was no downside risk, as the worker received more benefits as a result of the Tribunal decision. Further, it was likely that, had the worker not appealed, the Board's error in granting a section 147(4) benefit for a two-year period would not have been discovered and the section 147(4) supplement would have stayed as it was, i.e., for a two-year period only.

The worker sought leave to appeal the Divisional Court's decision to the Ontario Court of Appeal. The Tribunal's responding materials were served and filed in early October, and the Tribunal has now been served with the worker's reply factum. The Court of Appeal's decision on the leave to appeal motion will be released in due course based on the written record and factums.

6 *Decision No. 2410/11*, 2012 ONWSIAT 803

A plaintiff was struck by a pickup truck that was clearing snow in her employer's lot. The truck was driven by GB and owned/leased by FB. She commenced an action against GB and FB, who were brothers involved in the snow clearing business. She also sued D, the company that leased the truck to them. The leasing company applied to the Tribunal for an order taking away the right of action against the brothers. The Vice-Chair held that the right of action was not taken away against any of the defendants.

A representative for the plaintiff's employer attended the hearing as an observer. Following the hearing, the representative contacted the Tribunal and supplied a copy of the snow removal contract. The plaintiff did not object to the admission of this evidence, and the respondent explicitly consented, so the contract was admitted and relied upon by the Vice-Chair in her decision.

The issues were whether the plaintiff was in the course of her employment at the time of the accident, whether section 28(4) of the WSIA took away the

right of action against all defendants, and whether GB was a worker in the course of employment at the time of the accident. The Vice-Chair considered the contract which had been admitted after the hearing. She concluded that the employer owned the parking lot and controlled its maintenance. The Vice-Chair referred to prior Tribunal decisions which have generally held that a worker is found to be in the course of employment if the worker was in an employer-controlled parking lot while coming to work, as this is reasonably incidental to employment. She held the plaintiff was in the course of her employment when she was injured.

However, section 28(4) of the WSIA provides that a right of action is not taken away if any employer, other than the worker's employer, supplied a motor vehicle, machinery or equipment on a purchase or rental basis without also supplying workers. Here the snow removal truck was rented and D, the leasing company did not provide workers, so the plaintiff's right to sue was not taken away against D. The issue was whether the right of action was taken away against GB and FB, neither of whom participated in the hearing.

The Vice-Chair followed previous Tribunal decisions which have held that the section 28(4) exemption only applies to the employer who supplied the vehicle without also supplying workers, that is, the employer who supplied the vehicle without also supplying workers is the only entity against whom the action may proceed. Other employers and workers are still protected from suit. As stated in *Decision No. 1785/04*, 2007 ONWSIAT 2968 [at para. 79]: "The removal of the right to sue applies to employers who had workers in the course of employment at the time of the accident, but not to employers who do not have that essential compensation nexus."

However, the Vice-Chair found on the evidence, including the contract that was submitted after the hearing, that because GB was an owner and was driving the truck at the time of the accident, GB and FB were not workers acting in the course of their employment. Hence the right of action was also not taken against GB and FB.

D, the rental company, commenced an application for judicial review of *Decision No. 2410/11*. The judicial review was heard on December 18, 2013, and unanimously dismissed by Himel, Sachs and Nolan JJ.

In its decision, the Divisional Court began by noting that the issue fell squarely within the Tribunal's area of experience and expertise, so the applicable standard of review was reasonableness. It then reviewed D's arguments.

The Court did not accept the D's argument that it was "blindsided" by the Tribunal's handling of the evidence of the contract. The applicant had consented to the admission of the contract and had an opportunity to make submissions in response to the plaintiff. The Court also rejected D's position that the contract should not have been found to be a significant piece of evidence, as that determination was one the Tribunal was entitled to make when weighing the evidence.

The Court did not accept D's argument that the Tribunal was required to advise it in advance of the significance it was attaching to the contract, stating [at para. 16]: "Procedural fairness does not require an adjudicative body to give a party advance notice of the significance that it attaches to a particular piece of evidence. Once the parties have been afforded the opportunity to address the issue, the Tribunal is entitled to make its own findings without further notice."

D's argument that the Tribunal's finding on the contract issue constituted an abandonment of its investigative mandate and raised a reasonable apprehension of bias was also rejected. The Court noted as the applicant, D, had the onus to establish the plaintiff's right of action was taken away. Further, as a prior Tribunal decision had pointed out, for right to sue applications the Tribunal is less

likely to exercise its investigative mandate than for other types of appeals.

D's third argument, that the Tribunal had not properly weighed the evidence, was not accepted. The Court noted [at para. 19] that fact-finding by the Tribunal deserves considerable deference from the Court: "It was up to the Tribunal to weigh the evidence before it. There is no suggestion that the Tribunal misapprehended the evidence or ignored relevant evidence. Choosing to attach more weight to documentary evidence than to sworn testimony is not an error in law."

Similarly, the fourth argument, that the Tribunal erred in not giving more weight to the fact that neither FB nor the snow-clearing business was registered with the WSIB, was not an error, but a reasonable finding based on the evidence before it.

Finally, D argued that the Tribunal's decision failed to determine whether FB was a worker or employer at the time of the accident. The Divisional Court cited [at para. 21] *Newfoundland and Labrador Nurses Union v. Newfoundland and Labrador (Treasury Board)*, 2011 SCC 62 at para. 16: "A decision-maker is not required to make an explicit finding on each constituent element leading to its final conclusion. In other words, if the reasons allow the reviewing court to understand why the tribunal made its decision and permit it to determine whether the conclusion is within the range of acceptable outcomes, the Dunsmuir criteria are met." Here there was no reason advanced to protect FB from suit under the WSIA. As the lessee of the truck, the right of action was not taken away against him.

7 *Decisions No. 1791/07, 2007 ONWSIAT 2212, 1791/07R, 2008 ONWSIAT 634, and 1791/07R2, 2009 ONWSIAT 2214*

The worker, a kitchen helper, injured his neck in November 2004. He was granted LOE benefits from May 9, 2005 until the end of 2010. Entitlement was extended to include his low back, shoulders, and chronic pain disability. The worker was also granted a 45% NEL award for chronic pain.

The worker appealed the denial of entitlement for carpal tunnel syndrome, entitlement for a psychotraumatic disability, and the amount of the NEL award for chronic pain. The Tribunal held that the worker had no entitlement for carpal tunnel syndrome, that he was not entitled to a psychotraumatic award, and that he was not entitled to an increase in his NEL award. The worker commenced an application for judicial review. The Tribunal served and filed its Record, and was in the process of preparing its factum when it was noted that the worker's counsel had referred to evidence in his factum that was not before the Tribunal. After discussions with the worker's counsel, it was agreed that this judicial review would be put on hold while the worker pursued a further reconsideration.

The further reconsideration was denied by *Decision No. 1791/07R2* on September 21, 2009.

The worker revived his application for judicial review. The application was heard in June 2010, by a Divisional Court Panel comprised of Justices Herold, Jennings and Lederman. At the outset of the hearing, the worker's lawyer abandoned the application in respect of the psychotraumatic disability award. The Court unanimously dismissed the application in respect of entitlement to benefits for carpal tunnel syndrome. Although the time to seek leave to appeal a decision of the Divisional Court is 15 days, over eight months later the worker brought a motion to extend the time to seek leave to appeal to the Court of Appeal. The Tribunal opposed the extension.

On March 30, 2011, Karakatsanis J.A. (as she then was) denied the time extension. She noted there was no evidence the applicant had formed the intent to seek leave to appeal within 15 days, the delay here was significant, the applicant's allegations about illness and being unable to find counsel were unsubstantiated and not compelling, there would be prejudice to the Tribunal if an extension was granted, and in any event there was no merit to the appeal.

Over a year later, the worker asked the Supreme Court to review the decision of Karakatsanis J. The Supreme Court Registrar was of the view that there was no final order of the Court of Appeal and that the Supreme Court therefore had no jurisdiction. He suggested that the worker's recourse was go back to the Court of Appeal to try to have the order of Karakatsanis J. reviewed by a three-member Panel of the Court of Appeal. However, by the time the worker went back to the Court of Appeal, he was out of time to ask for such a review and so had to ask the Court of Appeal to extend the time in which to ask a three-member Panel of the Court of Appeal to review the order of Karakatsanis J. The Tribunal opposed the worker's time extension request and filed a factum.

On July 12, 2012, the Court of Appeal dismissed the worker's time extension request. Justice Laskin noted that the Court of Appeal's Rules require that motions for review be brought within four days of the challenged decision. He set out the factors to be considered in deciding motions to extend time. He found that, even excusing the worker's error in initially bringing his matter to the Supreme Court, he did not bring his motion to the Supreme Court until 12 months after Karakatsanis J.A.'s decision. Justice Laskin found that, in light of the absence of prejudice to the Tribunal, he would be inclined to discount the importance of the lengthy unexplained delay if he saw any merit in the worker's proposed appeal. However, he found no merit in his appeal, even assuming that the worker would be allowed to revive the claim for psychotraumatic disability that he abandoned before the Divisional Court. Justice Laskin noted that the Tribunal considered all of the medical evidence. The Tribunal simply reached a different conclusion on the medical evidence from the conclusion the worker argues for. Justice Laskin found that the submission that the Tribunal's decisions are unreasonable is not even arguable.

The worker then brought a motion before a panel of three judges to review Justice Laskin's order. The Tribunal opposed the motion and filed a factum.

On September 26, 2012, the Court of Appeal (Justices MacPherson, Blair and Armstrong) dismissed the worker's motion, with costs to the Tribunal fixed at $500. In brief reasons, the Court stated that it agreed with Laskin J.A.'s analysis and order, and also agree with Karakatsanis J.A.'s underlying decision.

The worker then brought an application to the Supreme Court of Canada, seeking leave to appeal the September 26, 2012 decision of the Court of Appeal. On February 28, 2013, the Supreme Court of Canada dismissed the leave application with costs, per Justices Fish, Rothstein and Moldaver. The worker, now self-represented, then requested the Supreme Court to reconsider its decision. The Registrar of the Supreme Court of Canada advised the Tribunal that it did not need to respond to the reconsideration request until further notice.

In the meantime, the Tribunal demanded, and received, payment of all costs for the dismissal of the applications to the Court of Appeal and the Supreme Court of Canada.

Decision No. 2432/11, 2013 ONWSIAT 20

The worker was injured in his employer's parking lot. He sued the other worker who was involved in the accident. The defendant brought a right to sue application for a finding that the worker's right of action was taken away by the WSIA.

In *Decision No. 2432/11*, the Tribunal found that the worker was a worker in the course of employment at the time of the accident, and so his right of action was taken away by the WSIA.

The worker then made a claim to the Board for benefits and provided a copy of the Tribunal decision to the Board. Based on the Board's parking lots policy, the Board Adjudicator found that the worker was not in the course of employment at the time of the accident, and denied the claim for benefits. The Board decision did not refer to *Decision No. 2432/11*.

The worker then commenced an application for judicial review of the Tribunal's *Decision No. 2432/11*. He argued that the contradictory decisions of the Tribunal and the Board had left him with no right to sue in tort, and no right to receive benefits under the WSIA.

The Board agreed to review its decision. The worker's lawyer agreed that the respondents did not have to file responding materials on the judicial review application unless and until the worker notified the respondents that it would proceed with the judicial review.

The Board then reversed its decision and granted entitlement to benefits. The worker agreed to abandon the judicial review as against the Tribunal and all other respondents except for the Board. The worker sought substantial costs of the judicial review application from the Board on the basis that it was the Board's actions that made the judicial review application necessary.

9 *Decisions No. 691/05, 2008 ONWSIAT 402, and 691/05R, 2013 ONWSIAT 1292*

The worker appealed a number of issues to the Tribunal. His appeal was allowed in part, granting him initial entitlement to a neck injury and loss of earnings benefits for periods in 1998, 1999 and 2000. However, he was denied entitlement for other issues, including a back injury, suitability of his SEB, an LMR reassessment, a FEL supplement, and an increase in his NEL award.

Several years later the worker commenced a reconsideration application, alleging improper conduct by two of the Tribunal Panel members assigned to his appeal. A different Vice-Chair found no evidence to support the allegation against the original Panel members. The worker's application to reconsider the appeal regarding the suitability of his SEB was also denied.

In July 2013, the worker commenced an action in Superior Court asking to set aside *Decisions No. 691/05* and *691/05R*. Since it was clear the worker was really seeking to judicially review these decisions, his action had been commenced in the wrong court. The Tribunal agreed to allow the worker to abandon his action without costs.

There was some suggestion that the worker was planning on commencing another action against the Tribunal, which would also be improper. However, at the end of the year the Tribunal had not been served with any additional pleadings.

10 *Decisions No. 512/06I, 2007 ONWSIAT 164, 512/06, 2011 ONWSIAT 2525, and 512/06R, 2013 ONWSIAT 2621*

The worker injured his back in 2001, when he was 63 years of age. The Board paid the worker LOE until May 31, 2002, when the worker turned 65, which was also the mandatory retirement date of the employer.

The worker appealed to the Tribunal for LOE benefits after May 31, 2002, for his back, and also for benefits for a right shoulder injury. In *Decision No. 512/06I*, a single Vice-Chair denied the appeal for the worker's right shoulder, but granted the worker entitlement to LOE benefits from May 31, 2002 until February 5, 2003 (which was two years after the injury), pursuant to section 43(1)(c) of the WSIA.

The worker then alleged that limiting entitlement to LOE benefits to two years post-injury for those workers over age 63 contravened section 15(1) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

The Ontario Attorney General participated in the Tribunal hearing. The Office of the Worker Adviser (OWA) and the Office of the Employer Adviser (OEA) were invited to participate as intervenors. The OWA accepted, and became co-counsel with the

worker's representative. The OEA withdrew from the appeal.

The hearing reconvened with a full Panel to consider the Charter issue. In *Decision No. 512/06*, the majority of the Panel found there was no breach of the Charter. The Vice-Chair dissented and found there was a breach of section 15 of the Charter.

The majority considered the historical context of workers' compensation law, the background to the dual award scheme, and the evidence of expert witnesses. It found the workplace insurance plan operates primarily as an insurance scheme, rather than a social benefits program.

The majority characterized the test for whether the Act violates section 15 of the Charter to be (a) if the Act creates a distinction based on an enumerated ground, and (b) if there is a distinction, whether it is discriminatory in that it perpetuates disadvantage or stereotyping. The worker alleged there was a discriminatory distinction based on age. The majority agreed that there was a distinction on an enumerated ground, but did not agree that the distinction perpetuated disadvantage or stereotyping.

The majority noted there had been no Charter decision in a Canadian court which had successfully challenged the termination of benefits at age 65, that age 65 is still when most people retire, and that it was reasonable for an insurance plan to rely on actuarial probabilities and terminate benefits at age 65 rather than continuing payments for life. The worker himself had not demonstrated that he would have worked after age 65 or had any expectation of being employed after age 65, and in fact did not work after age 65.

Although the worker was not disadvantaged himself based on age, the majority went on to consider the comparator group as a whole. It noted that almost all workers injured after age 61 return to work, meaning most are not disadvantaged by the two-year statutory limit. Further a two-year limit takes into account the life circumstances of those persons in their sixties, as opposed to those in their twenties. Workers at age 65 are eligible for other sources of income, such as CPP. Viewed contextually, the majority found the two-year limit does not perpetuate prejudice of workers aged 63 and older. Even if section 43(1)(c) did violate section 15 of the Charter, it constituted a reasonable limit under section 1 of the Charter.

In his dissent, the Vice-Chair found that the workplace insurance scheme was both an insurance scheme for employers and a social benefits program for workers. He found that section 43(1)(c) was discriminatory as it failed to consider the disadvantaged position of older workers, and limited their entitlement to benefits they might be entitled to if they had been younger. The Vice-Chair found that section 43(1)(c) was not saved under section 1 of the Charter. The Vice-Chair would have allowed the worker LOE benefits until age 71.

The worker commenced an application for judicial review. After the Tribunal filed its Record, counsel for the worker attempted to submit new evidence for the judicial review. As the respondents objected, counsel for the worker then attempted to commence an application to reconsider *Decision No. 512/06*, while the judicial review was still pending. As the respondents objected to this approach as well, the worker decided to withdraw the judicial review and pursue a further reconsideration at the Tribunal. The respondents consented to the withdrawal, though the Tribunal insisted on payment of costs incurred from producing the Record.

The worker then filed a request for reconsideration of the WSIAT decisions. Since the original Tribunal Vice- Chair has passed away, a new Vice-Chair had to be assigned to hear the reconsideration.

The reconsideration was denied in *Decision No. 512/06R*. The new Vice-Chair did not accept the worker's argument that there was substantial new evidence not available at the time of the hearing which would likely have changed the outcome of the decision.

11 *Decisions No. 2175/10, 2010 ONWSIAT 2538 and 2175/10R, 2011 ONWSIAT 1640*

The worker appealed for initial entitlement for specific injuries to both knees. The employer claimed the worker had knee problems when the worker was hired, that the worker did not report the injury, and that his knee problems were not related to work. After hearing testimony from a number of witnesses and reviewing the medical evidence, the Vice-Chair denied the appeal. She found significant discrepancies about the date of the accident, whether the accident was reported, and the nature of the injuries.

The worker commenced an application for judicial review. The worker filed an affidavit with his factum, which the Tribunal objected to. The judicial review was scheduled to be heard on February 28, 2013.

However, following discussions with the worker's counsel, the judicial review was adjourned sine die on consent. *Decision No. 2175/10* explicitly made a finding based only on whether there was entitlement on the basis of a chance event. The worker is returning to the Board for a decision on whether there is entitlement on the basis of disablement. If the worker is satisfied with the ruling of the Board (and if necessary, the Tribunal) on the issue of disablement, the judicial review will be abandoned. At the end of the year, the worker was still pursuing the disablement issue.

12 *Decisions No. 1093/11, 2011 ONWSIAT 1801, 1093/11R, 2011 ONWSIAT 2848, and 1093/11R2, 2013 ONWSIAT 2409*

The worker injured his back in 1986. He injured his shoulder in 1993. Tribunal *Decision No. 1022/02R3*, 2007 ONWSIAT 2461, found the worker was entitled to benefits for his shoulder on a disablement basis. The Board then granted entitlement to an LMR assessment to identify an appropriate suitable employment or business (SEB). By then the worker had bought and was running a convenience store. An ARO decision found the SEB was a retail trade manager, and based the worker's temporary disability benefits and his FEL award on a deemed mid-entry wages for this SEB. The worker appealed to the Tribunal, alleging the SEB was not suitable, and the deemed wages were too high.

The worker's appeal was denied. The Vice-Chair found that the SEB of retail trade manager was appropriate because it included the job the worker had been doing since 2000. The worker was operating his own small store. This employment was suitable given the worker's restrictions and his vocational background.

The Vice-Chair also found that the deemed wages were suitable. Even though benefits are usually calculated based on actual wages, since the worker was self-employed the actual earnings did not reflect his actual wages. The worker lived above his store in Quebec, and used the store's vehicle and food. He paid his spouse a salary. The Vice-Chair also found it was appropriate to use the Ontario-based wage calculation even though the worker now resided in Quebec.

The worker's application for reconsideration was denied. The worker argued the Vice-Chair was biased towards the worker because she questioned the accuracy of the worker's tax returns, and that the Vice-Chair failed to consider factors that would suggest the earning capacity should have been based on higher wages. In *Decision No. 1093/11R*, the Vice-Chair found that there was no reasonable apprehension of bias, as she had not suggested the applicant cheated on his tax returns as the worker alleged. *Decision No. 1093/11* relied on Tribunal jurisprudence in calculating appropriate earnings for self-employed workers, and this does not demonstrate

bias. Further, the Vice-Chair pointed out that she had found the Board's calculation, which was based on average rather than high end wages, was appropriate.

In June 2012, the applicant commenced an application for judicial review. The Tribunal agreed to file its factum by the end of March. The judicial review was scheduled to be heard in May 2013. However, in preparing its responding factum, the Tribunal noted a document in the applicant's Application Record that had not been in the record before the Tribunal. The Tribunal objected to this document being submitted for the first time on judicial review, and the applicant asked if he could withdraw the judicial review application without prejudice to bring a further reconsideration at the Tribunal. The Tribunal agreed, on the condition that the applicant pay the Tribunal's costs of $500. The applicant agreed, and the judicial review application was abandoned.

In March 2013, the applicant commenced a further request for reconsideration of the WSIAT decisions. He did not challenge the appropriateness of the SEB or the use of deemed Ontario wages for the SEB, but objected to the table used by the Board and submitted that the new information he submitted on the second reconsideration suggested that the wage information used by the Board was inappropriate and that other information would be more reasonable. The reconsideration was assigned to the original Vice-Chair.

In *Decision No. 1093/11R2*, the Vice-Chair found that the new evidence did not provide a more accurate calculation of the worker's future economic loss of earnings arising from the injury. The Vice-Chair acknowledged that it was inaccurate for *Decision No. 1093/11R* to equate "mid-range" wages with "average" wages as found at paragraph 14 of *Decision No. 1093/11R*: "mid-range" wages refer to the average wage earned by workers with a certain level of experience in their field. An "average" wage is the average of the wages earned by all workers of all levels of experience in that field of work. However, the Vice-Chair noted that the Board in this case used mid-range rather than average wages and the Board's decision was upheld by the Tribunal in *Decisions No. 1093/11* and *1093/11R*. Correction of the erroneous terminology found at paragraph 14 of *Decision No. 1093/11R* would not lead to a different result since the decision ultimately upheld the Board's use of mid-range wages. The Vice-Chair also found that even if the Financial Services Commission does not use the tables in question for part-time employment, this does not necessarily mean that the Board cannot use the tables in this fashion, especially when its policies refer to these tables. The reconsideration request was denied.

Decisions No. 292/11, 2011 ONWSIAT 2205, and 292/11R, 2012 ONWSIAT 1186

K, a part-time personal support worker, drove two patients to a pre-arranged location, then returned to her car. While sitting in her car reviewing a list of her clients to determine the rest of her activity that day, a bus struck her car, causing injuries. K sued the bus company and the bus driver for damages. The bus company applied to the Tribunal for a determination to take away K's right of action, alleging K was an employee in the course of her employment at the time of the accident. K alleged she was an independent operator, and that she was not in the course of her employment.

The Vice-Chair carefully reviewed the evidence, cited the relevant law and policy, and found that the preponderance of evidence demonstrated that K was a worker, rather than an independent operator.

The Vice-Chair also found that K was in course of her employment at the time of the accident. Although there were periods during the day when the worker was not in the course of her employment, at the time K's vehicle was struck she was engaged in activity reasonably incidental to her employment.

The Vice-Chair thus found that K's right of action against the bus driver and bus company was taken away.

An application for reconsideration was dismissed by the same Vice-Chair.

The worker has commenced an application for judicial review. At the end of the year the Tribunal was working on a responding factum.

14 Decisions No. 959/13, 2013 ONWSIAT 1281, and 959/13R, 2013 ONWSIAT 2345

The worker's appeal for entitlement for a NEL for his low back, and to LOE benefits from August 17, 2010, was denied by the Tribunal Panel. The worker was a foreman with a paving company who injured his back at work in April 2009. The Panel found that the worker's compensable condition resolved by the time the WSIB terminated LOE benefits in 2010, as the worker's non-compensable factors were responsible for his complaints. Further, the Panel found the worker had been offered suitable work at no wage loss.

In December 2013, the worker commenced an application for judicial review. The Tribunal filed an appearance and will be preparing a Record of Proceedings.

Other Legal Matters

Human Rights Tribunal of Ontario

CASE NO. 1

A worker was unhappy with her WSIAT decision. She brought an application to the Human Rights Tribunal of Ontario (HRTO), alleging discrimination on the basis of disability, sex and family status. The worker characterized her application as being about services, rather than the WSIAT decision itself.

WSIAT took the position that the worker's application had nothing to do with services, that it was in fact an attack on the merits of the WSIAT decision, and that the HRTO had no jurisdiction to consider an appeal of WSIAT's decision.

The HRTO Vice-Chair agreed that most of the worker's submissions appeared to relate to the results of the WSIAT decision and WSIAT's adjudicative process. However, the HRTO Vice-Chair was unable to conclude that it was plain and obvious that the application did not fall within the HRTO's jurisdiction. She directed the worker to file a more detailed statement of the alleged discrimination, which was to be provided to WSIAT.

WSIAT declined to file a complete response to the application. It filed a Request for an Order During Proceedings to dismiss the application on the grounds that the HRTO had no jurisdiction to consider the subject matter of the allegations. In the alternative WSIAT requested the application be deferred until the worker's request for reconsideration of the WSIAT decision had been completed.

On March 8, 2011, the HRTO Vice-Chair granted WSIAT's request and dismissed the application on the basis that the HRTO had no jurisdiction to consider any of the allegations except for one, and for that allegation she agreed that it should be deferred until after the WSIAT reconsideration.

In November 2011, the worker wrote to the HRTO, alleging that WSIAT had closed her reconsideration. She asked for an Order During Proceedings to reactivate her original complaint. The HRTO asked her to clarify her allegation, and the HRTO Registrar sent a letter to WSIAT instructing WSIAT not to respond until the HRTO provided further direction.

There was no further communication from the HRTO, until WSIAT received a Case Assessment Direction from an HRTO Vice-Chair, stating WSIAT had failed to respond within the time limit and ordering WSIAT to explain what the status of the worker's reconsideration was.

WSIAT requested the HRTO reconsider its finding that WSIAT failed to respond within the time

limit. WSIAT simultaneously filed submissions demonstrating the extensive efforts that had been made to process the worker's reconsideration over the past year, and argued that any delay was due to the worker withdrawing her own reconsideration and that her letters were difficult to understand. WSIAT again noted that the HRTO has no supervisory jurisdiction over WSIAT decisions.

In an Interim Decision dated March 14, 2012, an HRTO Vice-Chair agreed that the HRTO Registrar had directed WSIAT not to respond unless directed, and no such direction had been provided by the HRTO to WSIAT. The HRTO Vice-Chair also held that it was not necessary to obtain further submissions from WSIAT. She agreed the WSIAT reconsideration process had not concluded, and there was no basis to revive the worker's application. The worker's Request was denied.

In April 2012, the worker filed another Request to reactivate her HRTO application.

The HRTO Registrar responded that, as the worker had not given any indication that the WSIAT reconsideration process had been completed, nor provided a copy of an order or decision from the WSIAT proceeding, the worker's Request would not be considered at that time.

In August 2012, WSIAT issued a decision denying the worker's reconsideration request.

The worker subsequently filed a further Request to reactivate her HRTO application.

WSIAT took the position that the worker's HRTO application should not be reactivated because the worker had commenced another proceeding before WSIAT, namely a Right to Sue Application. The worker's Right to Sue Application arose from the same facts and events that gave rise to the worker's initial WSIAT appeal and subsequent reconsideration request. Therefore, WSIAT argued that the HRTO's reasoning in deferring the worker's HRTO Application still applies.

In September 2012, the worker filed another application with the HRTO. This application also names WSIAT as the respondent.

The HRTO issued an interim decision in October 2012, reactivating the worker's application. The HRTO Vice-Chair directed that a summary hearing be held to determine whether the application should be dismissed on the basis that there is no reasonable prospect that the worker will be able to establish, on a balance of probabilities, that a failure to offer to pay for child care resulted in an infringement of the applicant's Code-protected rights.

The HRTO Vice-Chair also directed the worker to make submissions at the summary hearing, on her recent application, and to explain what it relates to. The Tribunal was successful in obtaining a ruling, over the worker's objection, to have a court reporter record the summary hearing.

A summary hearing via teleconference was heard on April 15, 2013. The HRTO released its decision on August 9, 2013.

In the decision, the HRTO Vice-Chair determined that the applicant's discrimination claim was barred by the common law doctrine of judicial immunity. The Vice-Chair stated [at para. 32]: "The doctrine of judicial immunity prevents the applicant from pursuing a human rights Application based on a procedural ruling made by WSIAT in the course of exercising its quasi-judicial functions."

The HRTO Vice-Chair concluded that the worker's application had no reasonable prospect of success. As such, the application was dismissed.

CASE NO. 2

A paralegal that had represented a number of injured workers before the Tribunal brought an application to the HRTO, alleging that WSIAT discriminated against him in the provision of services on the grounds of disability and reprisal or threat of reprisal.

The paralegal's Law Society of Upper Canada (LSUC) status appeared in the Law Society's

Lawyer and Paralegal Directory as "suspended administratively." WSIAT became aware of this and gave him an opportunity to show that he was in good standing with the Law Society or that he was exempt under the Law Society Act or a Regulation of the Law Society.

The paralegal did not respond, so he was removed as representative from two WSIAT appeals. The workers in both appeals were notified.

The Law Society Manager of Membership Services subsequently advised WSIAT that the paralegal's administrative suspension had been an error. He also advised that the paralegal's current status of "Not Providing Legal Services – Other" prevented the paralegal from providing legal services. However, he advised that the paralegal could change his LSUC status at any point, and thus be able to provide legal services.

Well before the LSUC's characterization of the paralegal's status, TCO staff had identified serious concerns with respect to the paralegal's ability to properly represent workers at WSIAT. TCO referred the paralegal's conduct to the Tribunal Chair under the Tribunal's Practice Direction: *WSIAT Code of Conduct for Representatives* and Practice Direction: Representatives.

The Tribunal Chair gave the paralegal an opportunity to make submissions on the referral and the remedy, if any, which might be imposed. The paralegal did not respond despite the Chair extending the time for submissions. The Tribunal Chair considered the matter based on the material submitted by TCO and decided to refer the issue of the paralegal's conduct to the Law Society.

In his application to the HRTO, the paralegal alleges that: (1) the Tribunal failed to accommodate him; (2) the Tribunal sent letters to his clients incorrectly informing them of his LSUC status (as a form of reprisal); and (3) the Tribunal sent another letter to another one of his clients (as a form of reprisal) because someone who was assisting the paralegal (Mr. B) requested a meeting with the Tribunal Chair.

Mr. B was listed as the paralegal's representative in the application. On September 25, 2013, the HRTO issued an interim decision removing Mr. B and his organization as representatives for the paralegal since Mr. B was not licenced and did not fall under any Law Society By-Law 4 exemption.

WSIAT received a letter from the HRTO on October 10, 2013, enclosing a copy of the paralegal's application and requesting that a Response be filed by November 14, 2013.

WSIAT filed a Response by the deadline. WSIAT also made a Request for an Order During Proceedings requesting that the application be dismissed as it was outside the jurisdiction of the HRTO or, in the alternative, that the HRTO hold a summary hearing to determine whether the application should be dismissed because it had no reasonable prospect of success. On November 25, 2013, the HRTO sent the paralegal a letter enclosing WSIAT's Response and giving him until December 9, 2013, to provide a reply, if any. The HRTO also indicated that if he provided a Reply, a copy of it should be delivered to WSIAT.

WSIAT did not receive a Reply from the paralegal by December 9, 2013. WSIAT also did not receive a Response to WSIAT's Request, which was due on November 28, 2013.

On December 16, 2013, WSIAT contacted the HRTO for an update. The HRTO advised that the paralegal had not filed a Reply to WSIAT's Response or a Response to WSIAT's Request. The HRTO indicated that WSIAT's Request would be assigned to a Vice-Chair and that a determination would be made shortly.

WSIAT is currently awaiting the HRTO's decision on WSIAT's Request for an Order During Proceedings.

OMBUDSMAN REVIEWS

The Ombudsman's Office has the authority to investigate complaints about the Ontario government and its agencies, including the Tribunal.

When the Ombudsman's Office receives a complaint about a Tribunal decision, the Office considers whether the decision is authorized by the legislation, whether the decision is reasonable in light of the evidence and whether the process was fair. In some cases, the Ombudsman may make informal inquiries in order to satisfy itself that the decision was reasonable and the process fair. If the Ombudsman's Office identifies issues which indicate the need for a formal investigation, the Tribunal will be notified of the Ombudsman's intent to investigate. While an Ombudsman investigation may result in a recommendation to reconsider, this is unusual. Generally, the Ombudsman concludes that there is no reason to question the Tribunal's decision.

The Tribunal typically receives a few notifications of the Ombudsman's intent to investigate each year. In 2013, the Tribunal did not receive any new intent to investigate notifications and there were no outstanding intent to investigate files. In one case, the Ombudsman's Office had previously advised the Tribunal that there appeared to be some confusion with respect to whether a document was part of the record and the party had requested a reconsideration on other grounds. A decision issued in 2013 clarified that the document was part of the record but denied the party's reconsideration request because the threshold test was not met.

TRIBUNAL REPORT

TRIBUNAL ORGANIZATION

Vice-Chairs, Members and Staff

Lists of the Vice-Chairs and Members, senior staff and Medical Counsellors who were active at the end of the reporting period, as well as a list of 2013 reappointments and newly appointed Vice-Chairs and Members, can be found in Appendix A.

Executive Offices

The Chair, the Executive Director and their small group of dedicated staff comprise the Executive Offices of the Tribunal.

The Chair is responsible for the overall strategic direction and performance of the Tribunal. The Chair provides leadership to the Tribunal to ensure that it operates in within its mandate, as outlined in the *Workplace Safety and Insurance Act, 1997*, and within approved governance and accountability requirements of the government.

The Chair's Office manages the recruitment, appointment and re-appointment process for Order in Council (OIC) appointees to WSIAT, and works with the Public Appointments Secretariat and the Ministry of Labour in this regard. The Office also responds to correspondence from parties and stakeholders. The Chair works closely with the Appeals Administrator, Counsel to the Chair and General Counsel on case-related matters.

The Executive Director is responsible for the administration of the Tribunal operations according to the strategic direction and approval of the Chair; managing the Tribunal's quality control processes; developing policies and procedures for effective administration and appeal processing in compliance with statutory obligations; support of the educational needs of OIC appointees; and overseeing the preparation of the Tribunal's business and case management plans and quarterly reports. The Executive Director co-ordinates Tribunal operations through a talented senior management team.

In 2013, the Executive Offices focused its work on OIC recruitment, with five competition postings appearing on the Public Appointments Secretariat's website, and on OIC training. These strategies are key components to addressing the high appeals caseload.

The Tribunal's administration is independent from the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) and the Ministry of Labour. In addition to the departments outlined in the following pages, the Tribunal administers its own human resources and finance functions, staff and adjudicator training and participates in a shared services agreement.

The Tribunal's Human Resources Department is led by the Associate Director of Human Resources and Labour Relations. This Department provides the entire range of labour relations and human resources functions to Tribunal managers and staff. These functions include: payroll, pension and benefits; staffing and recruitment; compensation and performance management; employee and labour relations; health, safety and wellness; corporate staff training and development; and support for the business planning cycle.

In 2013, significant investment was made to the Tribunal's accessibility program. Enhanced employment practices, including recruitment and selection, and documented processes for the development of individual accommodation plans for employees with disabilities and the return to work of employees absent from work due to their disabilities underscored the Tribunal's commitment to providing an accessible and inclusive environment. The development of the Employment Accommodation

and Return to Work Policy served to highlight the Tribunal's commitment to provide timely and effective employment accommodation and return to work for employees and OIC appointees with injuries, illnesses or disabilities. Further comprehensive training on the requirements of the *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, 2005, Ontario Regulation 191/11 – Integrated Accessibility Standards Regulation* (IASR), and the Human Rights Code (the Code) as it pertains to people with disabilities, was delivered to all active employees and order-in-council appointees.

Enhancements to the Tribunal's corporate training program were also made in 2013. In addition to the delivery of IASR and the Code training, corporate employee training included privacy information sessions for staff; refresher workplace discrimination and harassment prevention (WDHP) and workplace violence prevention (WVP) for managers; standard first aid and emergency management and security training for designated staff; as well as enrichments to the comprehensive orientation program for new staff.

The Tribunal's Finance Department is led by the Manager, Finance. This group processes all Tribunal financial transactions, including payments to the part-time OIC appointees. They maintain the bank account and request monthly reimbursement of funds from WSIB. Other activities include maintenance of the Tribunal's financial system, development of the annual budget, preparing monthly, quarterly and annual financial reports and assistance with the annual audit.

The Adjudication Support Group reports into the Executive Offices to the Executive Assistant to the Chair. This group processes and releases all decisions prepared by Tribunal Panels and Vice-Chairs.

Reporting into the Executive Offices, the OIC professional development committee is composed of the Orientation Vice-Chair, General Counsel, Counsel to the Chair, the Executive Director, the Manager of the Medical Liaison Office and the Executive Assistant to the Chair. In 2013, the committee developed and co-ordinated the presentation of three professional development sessions for all Tribunal adjudicators. Further, the Orientation Vice-Chair oversaw the delivery of three separate orientation program sessions for new adjudicators, due to the length of time between appointments. Support for OIC training and the new adjudicator orientation are provided by the staff in the Executive Offices with the supervision of the Executive Assistant to the Chair.

As in prior years, in 2013, the Tribunal provided shared services to the Ontario Labour Relations Board and the Pay Equity Hearings Tribunal pursuant to a Shared Services Agreement.

Office of the Counsel to the Chair

The Office of the Counsel to the Chair (OCC) has existed since the creation of the Tribunal in 1985. It is a small, expert legal department which is separate from the Tribunal Counsel Office (TCO) and is not involved in making submissions in hearings. Publications Counsel and the OWTL Librarians are also members of OCC.

OCC Lawyers

Draft review, which has been described in prior Annual Reports, is the responsibility of OCC lawyers. OCC lawyers also provide advice to the Chair and Chair's Office with respect to a range of matters, including accountability documents, complicated reconsideration requests, post-decision inquiries, Ombudsman inquiries, conduct matters and other complaints. Of particular note in 2013, OCC lawyers provided advice on the accessibility initiatives the Tribunal implemented in compliance with the requirements in the *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, 2005*, the *Integrated Accessibility Standards* (O. Reg. 191/11) and the *Accessibility Standards for Customer Service* (O. Reg. 429/07).

OCC lawyers also provided advice on the review of the Tribunal's Practice Directions which was initiated this year.

Professional development continued to be important in 2013, given the four different legislative schemes, statutory amendments, extensive Board policy and policy amendments. OCC lawyers revised the orientation materials for new adjudicators in light of recent legal and policy developments. Three orientation sessions on workplace safety and insurance law and policy were delivered to new Order-in-Council appointees, including five new part-time Vice-Chairs. In addition, OCC lawyers were active in developing and delivering ongoing professional development sessions to adjudicators and staff.

OCC lawyers are also responsible for assisting the Tribunal in meeting its obligations under the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* (FIPPA). OCC lawyers handle FIPPA requests and appeals and provide advice on privacy matters. Assistance is also provided with respect to records management issues

Publications Counsel

During 2013, the Tribunal released and Publications Counsel processed approximately 2,800 decisions. These form part of the over 63,000 decisions released since the Tribunal's creation in 1985. The interval between the release of a decision and its addition to the Tribunal's database continues to be approximately six weeks.

All Tribunal decisions are published and available free of charge through the Tribunal's searchable database on the Tribunal's website at wsiat.on.ca. A database record is created for each decision which includes keywords and a link to the full text. Many records also contain a summary of the decision. In 2013, Publications Counsel wrote summaries for 39% of released decisions. The Tribunal database is searchable on a number of fields and the full text of Tribunal decisions is available free of charge on the website of the Canadian Legal Information Institute (CanLII) and on a paid basis on the LexisNexis (Quicklaw) website.

Since 2010, the Tribunal has also identified selected noteworthy decisions on the home page of its website. This service is designed to provide information about key decisions on medical, legal and procedural issues in a timely and easily accessible manner.

Library Services

The Ontario Workplace Tribunals Library (OWTL) is a shared resource of the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal, the Ontario Labour Relations Board (OLRB), and the Pay Equity Hearings Tribunal (PEHT). It provides research and reference services to staff and adjudicators of the client tribunals, as well as current awareness services. The Library's collections function as a regulatory archive, preserving and making available the client tribunals' decisions, superseded versions of relevant statutes, regulations, rules and policies as well as providing the current state of the law and commentary. The Library is also a public resource. The collections and expertise of the staff are available to members of the public to use, where licensing permits.

The Library continues to add public documents to the OWTL website to meet the increased demand for online access to our specialized collections. Workshops and training programs were delivered to adjudicators and staff at our client tribunals, covering topics such as searching WSIAT databases, What's New on CanLII and Quicklaw, Legal and Legislative Research and Gale Databases. The Information Products line was further developed with the digitization of the Human Rights Tribunal of Ontario Board of Inquiry Decisions. The OLRB collective bargaining union certificates continue to be digitized and are available online.

In April 2013, at the request of the Human Rights Tribunal of Ontario (HRTO), the Library ceased providing services to HRTO staff and clients. HRTO

clients with reference questions are referred to the HRTO and Human Rights Legal Support Centre.

Office of the Vice-Chair Registrar

The staff of the Office of the Vice-Chair Registrar (OVCR) provide the primary point of contact for appellants, respondents and representatives with an appeal or application at the Tribunal. They complete all initial processing of appeals by the Tribunal. On receipt of an appeal, the Tribunal gives notice to the parties. When the appellant advises they are ready to proceed to a hearing, the Tribunal requests the claim or firm files from the Board. The Tribunal then prepares the appeal for hearing, ensuring that the appeal documents are complete and that the case is ready for hearing.

The Tribunal's pre-hearing staff also utilize a variety of Alternative Dispute Resolution (ADR) techniques to resolve appeals prior to the hearing. Staff trained in communication and conflict resolution work with both represented and unrepresented parties.

The Vice-Chair Registrar

The Tribunal's Vice-Chair Registrar is Martha Keil. On referral by Tribunal staff and the parties to the appeal, The Vice-Chair Registrar may make rulings on preliminary and pre-hearing matters such as admissible evidence, jurisdiction and issue agenda. The process may be oral or written and results in a written decision with reasons. Requests to have a matter put to the Vice-Chair Registrar are raised with OVCR staff. The Vice-Chair Registrar also determines whether a file has been abandoned during the early stages of an appeal.

The Registrar's Office is divided into a number of areas.

The Early Review Department

The Early Review Department is responsible for the initial processing of all Tribunal appeals. Staff review all Notices and Confirmations of Appeals to ensure that they are complete and meet legislative requirements. They also identify appeals that can be heard by way of an expedited written process.

Early Review staff review appeals to determine whether there are any jurisdictional or evidentiary issues that would prevent the Tribunal from deciding an appeal. On occasion, appeals may be withdrawn by the appellant while the parties pursue other options.

Vice-Chair Registrar Teams

All files are assigned to pre-hearing staff for substantive review to ensure that they are ready for hearing. This instrumental step reduces the number of cases that are adjourned or require post-hearing investigations due to an incomplete issue agenda, outstanding issues at the Board, or incomplete evidence. Staff respond to party correspondence and queries and to Vice-Chair or Panel instructions up to the hearing date.

Mediation Services

Mediation services are offered to parties to resolve appeals without proceeding to a formal hearing. If an appellant requests mediation, the Tribunal reviews the appeal to determine whether it is suitable for mediation and contacts the responding party to determine if the respondent is willing to explore a mediated resolution. If the appeal is not suitable for mediation (e.g., credibility is an issue, or a respondent does not want to participate), the appeal is re-streamed and prepared for a hearing.

Where both parties are amenable and the appeal is suitable for mediation, the appeal is assigned to a mediator for substantive review. The mediator may contact the parties in advance of the mediation date to discuss options for resolving the appeal, to clarify issues or to identify outstanding information. At the mediation, the mediator works with the parties in a neutral and confidential setting to arrive at a jointly acceptable resolution to an appeal. Mediations are

typically conducted as face-to-face meetings but teleconferences are used where appropriate.

If the mediation results in the parties reaching a resolution, an agreement is formalized in writing and submitted to the parties for their signatures. The executed agreement is then submitted to a Vice-Chair for review. If the Vice-Chair is satisfied that the resolution is consistent with law, Board policy and is reasonable based on the facts of the case, the Vice-Chair will issue a brief, written decision incorporating the terms of the agreement. Where an appeal is not resolved through mediation efforts, it is prepared for hearing.

Tribunal Counsel Office

The Tribunal Counsel Office (TCO) is a centre of legal and medical expertise at the Tribunal. In addition to administrative support staff, TCO consists of three sections, all of which work closely together, and all of which report to the General Counsel: the TCO lawyers, the TCO legal workers and the Medical Liaison Office.

Hearing Work

Under the Tribunal's case processing model, TCO oversees appeals which raise the most complex medical, legal or policy issues. These appeals are streamed to TCO from the Early Review Department, or are assigned to TCO for post-hearing work at the direction of a Panel or Vice-Chair. TCO also handles applications for reconsideration of Tribunal decisions.

Pre-hearing Work

When a complex appeal is received by TCO prior to a hearing, the case is assigned to a lawyer. The case is carried by that lawyer until the final decision is released. The lawyer resolves legal, policy and evidentiary issues that arise prior to the hearing, provides assistance to the parties if there are procedural questions concerning the appeal, and attends at the hearing to question witnesses and make submissions on points of law, policy, procedure and evidence.

Post-hearing Work

After a hearing, a Tribunal Vice-Chair or Panel may conclude that additional information or submissions are required before a decision can be made. In those circumstances, the Vice-Chair or Panel sends a written request for assistance to the Post-hearing Manager in the Tribunal Counsel Office. The request is then assigned to a TCO legal worker or lawyer, depending on the complexity of the matters involved. The legal worker or lawyer carries out the directions of the Panel or Vice-Chair, and co-ordinates any necessary input from the parties to the appeal.

Typical post-hearing directions include instructions to obtain important evidence (usually medical) found to be missing at the appeal, to request a report from a Tribunal medical assessor, or to arrange for written submissions from the parties and TCO lawyers.

TCO Lawyers

TCO has a small group of lawyers with significant expertise in workplace safety and insurance law, and administrative law. As noted above, lawyers in TCO handle the most complex appeals involving legal and medical issues. TCO lawyers also provide technical case-related advice to legal workers in TCO and the Office of the Vice-Chair Registrar.

Examples of appeals handled by TCO lawyers include complex occupational disease appeals, employer assessment appeals, appeals involving difficult procedural issues, and appeals which raise constitutional and *Charter of Rights and Freedoms* issues. A bilingual TCO lawyer is available to assist with French language appeals.

A large component of TCO lawyer work involves providing non-appeal related advice to other departments of the Tribunal. Matters such as negotiating contracts, security, human resource

issues, training, and liaison with organizations outside the Tribunal all require input from TCO lawyers.

General Counsel and TCO lawyers represent the Tribunal on applications for judicial review of Tribunal decisions, and on other Tribunal related court matters.

TCO Legal Workers

TCO legal workers handle exclusively post-hearing appeal work and reconsiderations. They are a small, highly trained group which works diligently to ensure the directions of Panels and Vice-Chairs are completed quickly, thoroughly and efficiently. The TCO Post-hearing Manager directs and assigns work to the TCO legal workers. The Post-hearing Manager also reviews and analyzes the types of post-hearing requests, the reasons for adjournments of hearings, and monitors the progression of the post-hearing and reconsideration caseload.

Emergency Management and Security

Security at the Tribunal is a priority. The Tribunal is committed to providing a safe and accessible environment for staff, adjudicators and parties.

General Counsel is the Chair of WSIAT's Emergency Management and Security (EMS) Committee. The EMS Committee meets regularly to review security concerns, develop and revise security policies, and to make recommendations to ensure the safety of everyone at the Tribunal.

The Chair of the EMS Committee is supported by an EMS Deputy Lead, who is responsible for reporting to the EMS Committee on incidents involving workplace violence and security. The EMS Deputy Lead co-ordinates emergency evacuations, emergency drills and emergency response personnel. The Deputy Lead also co-ordinates Tribunal emergency and security policies, security systems, and procedures and training for EMS personnel.

Medical Liaison Office

The Tribunal must frequently decide appeals that raise complex medical issues, or require further medical investigation. The Tribunal thus has an interest in ensuring that Panels and Vice-Chairs have sufficient medical evidence on which to base their decisions. The Medical Liaison Office (MLO) plays a major role in identifying and investigating medical issues, and obtaining medical evidence and information to assist the decision-making process.

To carry out its mandate, MLO seeks out impartial and independent expert medical expertise and resources. The Tribunal's relationship with the medical community is viewed as particularly important since, ultimately, the quality of the Tribunal's decisions on medical issues will be dependent on that relationship. MLO co-ordinates and oversees all the Tribunal's interactions with the medical community. MLO's success in maintaining a positive relationship with the medical community is demonstrated by the Tribunal's continuing ability to readily enlist leading members of the medical profession to provide advice and assistance.

MLO Staff

Jennifer Iaboni, RN, is the Manager of MLO. Jennifer has an outstanding clinical nursing background, having worked in surgical nursing at Toronto Western Hospital, Centenary Health Centre and York Central Hospital. In addition to 11 years experience in critical care, Jennifer gained valuable experience while working as a Nurse Case Manager and a Nurse Consultant at the WSIB.

In addition, Shelley Quinlan is the MLO Officer and has a baccalaureate in nursing from Ryerson University. She worked in critical care nursing for a number of years, and then at WSIB, first as a nurse case manager and then a NEL clinical specialist.

Medical Counsellors

The Medical Counsellors are a group of eminent medical specialists who serve as consultants to WSIAT. They play a critical role in assisting MLO to carry out its mandate of ensuring the overall medical quality of Tribunal decision-making. The Chair of the Medical Counsellors is Dr. John Duff. A list of the current Medical Counsellors is provided in Appendix A.

Prior to a hearing, MLO identifies those appeals where the medical issues are particularly complex or novel. Once the issues are identified, MLO may refer the appeal materials to a Medical Counsellor. The Medical Counsellor reviews the materials to verify whether the medical evidence is complete and that the record contains opinions from appropriate experts. The Counsellor also ensures that questions or concerns about the medical issues that may need clarification for the Panel or Vice-Chair are identified. Medical Counsellors may recommend that a Panel or Vice-Chair consider obtaining a Medical Assessor's opinion if the diagnosis of the worker's condition is unclear, if there is a complex medical problem that requires explanation or if there is an obvious difference of opinion between qualified experts.

At the post-hearing stage, Panels or Vice-Chairs may need further medical information to decide an appeal. These adjudicators may request the assistance of MLO in preparing specific questions for Medical Assessors. Medical Counsellors assist MLO by providing questions for the approval of the Panels or Vice-Chairs, and by recommending the most suitable Medical Assessor.

Medical Assessors

As the Courts have recognized, the Tribunal has the discretion to initiate medical investigations, including consulting medical experts, in order to determine any medical question on an appeal (*Roach v. Ontario (Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal*, [2005] O.J. No. 1295 (Ont. C.A.)). These medical experts are known as the Tribunal's "Assessors."

Only the most outstanding medical experts are retained as Assessors. Most Assessors are members of a College as defined in the *Regulated Health Professions Act, 1991*. All Assessors must be impartial. They cannot be employees of the WSIB, and neither the Assessor nor their business partner can have treated the worker or a member of the worker's family or acted as a consultant for the worker's employer.

Medical Assessors may be asked to assist the Tribunal in a number of ways. Most often, they are asked to give their opinion on some specific medical question, which may involve examining a worker and/or studying the medical reports on file. They may be asked for an opinion on the validity of a particular theory which a Hearing Panel or Vice-Chair has been asked to accept. They may be asked to comment on the nature, quality or relevancy of medical literature. Medical Assessors also assist in educating Tribunal staff and adjudicators in a general way about a medical issue or procedure coming within their area of expertise.

The opinion of a Medical Assessor is normally sought in the form of a written report. A copy of the report is made available to the worker, employer, the Panel or Vice-Chair, and (after the appeal) the Board. On occasion, a Hearing Panel or Vice-Chair will want the opportunity to question the Medical Assessor at the hearing to clarify the Assessor's opinion. In those cases, the Medical Assessor will be asked to appear at the hearing and give oral evidence. The parties participating in the appeal, as well as the Panel or Vice-Chair, have the opportunity to question and discuss the opinion of the Medical Assessor.

Although the report of a Medical Assessor will be considered by the Tribunal Panel or Vice-Chair, the Courts have recognized that the Medical Assessor does not make the decision on appeal (*Hary v. Ontario (Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal*), [2010] O.J. No. 5384 (Ont. Div. Ct.)). The actual decision to allow or deny an appeal is the sole preserve of the Tribunal Panel or Vice-Chair.

The Appointment Process for Medical Assessors

The Medical Counsellors identify highly qualified medical professionals eligible to be Tribunal Assessors. Those medical professionals who agree to be nominated as candidates have their qualifications circulated to all the Medical Counsellors, and to members of the WSIAT Advisory Group. The Tribunal has the benefit of the views of the Medical Counsellors and the Advisory Group when it determines the selection for Assessors. Assessors who are a member of a College may be named to a list of Assessors for a three-year term, and may be renewed. Assessors who are not a member of a College may also be named to a separate list of Assessors.

MLO Resources Available to the Public

MLO places medical discussion papers and anonymized medical reports on generic medical or scientific issues in the Ontario Workplace Tribunals Library. This publicly-accessible collection of medical information specific to issues that arise in the workers' compensation field is unique within the Ontario WSIB system.

Of all the medical information made available by MLO, WSIAT Medical Discussion Papers are the most frequently requested. The Tribunal commissions Medical Discussion Papers to provide general information on medical issues which may be raised in Tribunal appeals. Each Medical Discussion Paper is written by a recognized expert in the field selected by the Tribunal, and each expert is asked to present a balanced view of the current medical knowledge on the topic.

Medical Discussion Papers are intended to provide a broad and general overview of a topic, and are written to be understood by lay individuals. Medical Discussion Papers are not peer reviewed and do not necessarily represent the views of the Tribunal. A Vice-Chair or Panel may consider and rely on the medical information provided in the discussion paper, but the Tribunal is not bound by a Medical Discussion Paper in any particular case. It is always open to parties to an appeal to rely on or distinguish a Medical Discussion Paper, or to challenge it with alternative evidence.

Medical Discussion Papers are available to the public through the WSIAT website.

TCO Support Staff

TCO and MLO share a small group of dedicated support staff. Working under the direction of the Supervisor of Administrative Services, TCO support staff assist the lawyers, nurses and legal workers with case-tracking input, file management, preparation and filing of court documents, and general support duties.

Scheduling Department

The Tribunal's Scheduling Department is led by the Appeals Administrator. Once an appeal is hearing ready, the Department receives a request to schedule a hearing date from the Tribunal Counsel Office or the Office of the Vice-Chair Registrar. The Department co-ordinates the hearing schedule for all appeals, oral and written, heard by the Tribunal. The Tribunal conducts hearings in both English and French. The Tribunal schedules hearings in Hamilton, Kitchener, London, Oshawa, Ottawa, Sault Ste. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto and Windsor. The Department uses a long-standing scheduling model that allows for consultation with parties in the setting of hearing dates. As well, the Department arranges for interpreters, regional boardrooms, service of summonses, the scheduling of pre-hearing conferences and determines the amount of time designated for a hearing and the hearing location. Pre-hearing adjournment requests are decided by the Appeals Administrator. In 2013, the Scheduling Department experienced a significant increase in

demand for oral and written appeals. The high case inventory has resulted in longer wait times for hearing dates.

Information and Technology Services

The Information and Technology Services Department (ITS) designs, develops and implements information management, information technology and workflow solutions for the Tribunal.

The Department provides the following services:

- develops policies, strategies and plans for delivering, sustaining and improving information services and information technologies;
- develops, maintains and improves information and information technology resources;
- implements procedures to protect, organize and maintain the Tribunal's information, information systems;
- designs and delivers end-user assistance programs;
- plans and evaluates the organization's productivity and provides individual and unit feedback regarding caseload management; and
- implements procedures and processes to ensure that information is made available in ways that are consistent with the principles, laws and directives governing language, content and accessibility and that information is managed in accordance with rules governing collection, use, disclosure and retention.

Policy Development and Implementation

The Tribunal's main policies relating to information services include the *Recorded Information Management Policy, Privacy Guidelines Policy, Policy Regarding Use of Information Technology* and the *OIC Computer Support Policy*. These policies are reviewed regularly to determine if revisions are necessary or desirable. In 2013, an appendix to the *OIC Computer Support Policy* was modified to reflect new recommendations regarding computer equipment for OIC remote access, and an appendix to the *Policy Regarding Use of Information Technology* was amended to further restrict the utilization of portable media devices.

Technology Procurements and Equipment Upgrades

In 2013, all of the Tribunal's computer workstations were upgraded. The new equipment was delivered beginning in May and the installation process was concluded at the end of June. Also in 2013, the Tribunal upgraded three electronic copying systems in the reproduction centre. The new copiers went into operation at the end of August. Other equipment acquisitions in 2013 included new scanners (two high-volume and six flatbed) and new digital recorders (30 sets).

Portal and Software Development

In addition to enhancements to existing modules and reporting systems, five entirely new modules were created for the Tribunal's custom-built caseload and administration management applications. The Tribunal's intranet portals were updated with new content, and the orientation and staff development section of the staff portal was entirely redeveloped. Working in collaboration with the Counsel to the Chair's Office, the developers made significant progress on a multi-year project that establishes linkages between two of the Tribunal's main knowledge portals. The developers also implemented a software system that evaluates web and portal content for compliance with common software standards (including those applicable to the Tribunal under the *Integrated Accessibility Standards Regulation*).

User Support and Technology Training

Throughout 2013, Information and Technology Services staff ensured that IT resources and services were available to all of the Tribunal's OICs and employees. As part of their regular duties,

technicians granted and revoked access privileges, created and managed permissions profiles for applications and shared folders, and managed the Tribunal's information backup protocols. The staff also conducted new-user orientation and topical seminars for adjudicators and for staff throughout the course of the year. They partnered with private firms (service providers) to ensure that internet sites were effectively hosted, incoming email was effectively routed and filtered, and that the Tribunal's computer room protection equipment was continually monitored and serviced at the regular quarterly and annual service intervals.

The Department's regular hours of business were supplemented by four pre-scheduled weekend shut-downs when software patches and software updates were applied.

The Department maintains a comprehensive IT Help Request service. This service is accessed electronically by staff and by OICs from any computer workstation at the Tribunal and from any Tribunal-configured remote connection. In 2013, through this service, the Department handled 5,477 support service requests. The distribution of types of support services was similar to the distribution in previous years. Seventy-two per cent of the support requests were for software application support. This was followed by requests for user set-up (10%), equipment servicing (9%), and connection assistance (6%). Equipment booking and topical training requests accounted for the remainder (3%).

Information Management and Privacy

The Department supported the Tribunal and facilitated the effective implementation of the Tribunal's electronic records schedules. This involved providing managers with detailed information about files subject to review and deletion, assisting managers in their retention and deletion responsibilities and ensuring that records of deletion were filed as required.

Department staff also co-ordinated the Tribunal's privacy program by answering questions from staff and managers throughout the Tribunal on privacy matters, reporting claim file privacy incidents to the WSIB, and by referring complex privacy matters to counsel in the Office of the Counsel to the Chair.

French Language Translation Services

The Tribunal offers services in French to its Francophone stakeholders in accordance with the *French Language Services Act* of Ontario. The translator is responsible for the translation of materials for our public website, as well as print materials published by the Tribunal.

Caseload and Production Reporting

In 2013, the Department provided regular feedback to individuals, teams and to the senior management team regarding caseload intake, caseload movement and productivity. As in previous years, the Department's statistician compiled and distributed these reports according to weekly, monthly and quarterly schedules.

Production and Systems Infrastructure Planning

In the fourth quarter, the Department produced its caseload movement plan for 2014. Included in this plan is a multi-year forecast for incoming new appeals and corresponding targets for individual and team performance as necessary to implement the plan.

Also in the fourth quarter, the Department prepared its annual multi-year IT infrastructure plan. This plan includes budgeting and cost estimates for IT equipment and services.

CASELOAD PROCESSING

Introduction

The Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal is the final level of appeal to which workers and employers may bring disputes concerning workplace safety and insurance matters in Ontario.

At the Tribunal, appeals proceed through a two-part application process. To start an appeal and meet the time limits in the legislation, an appellant files a Notice of Appeal form (NOA). Appeals remain at this "notice" stage while preliminary information is gathered and until the appellant indicates readiness to proceed toward an appeal hearing. The appellant indicates readiness by filing the Confirmation of Appeal form (COA). Once the COA is received at the Tribunal, the appeal enters the second, or "resolution" processing stage.

CHART 1

ACTIVE CASES ON DECEMBER 31, 2013

Notice Process	
Cases active in Notice stage processing	2,780
	2,780
Resolution Process	
Early Review stage	78
Substantive Review	1,346
Hearing Ready	96
Scheduling and Post-hearing	2,656
WSIAT Decision Writing	481
	4,657
Total Active Cases	**7,437**

NOTE: Charts 1-12 exclude post-decision figures. The post-decision components of the workload (Reconsideration requests, Ombudsman investigations and applications for Judicial Review) are summarized in Charts 13,14 and 15.

Caseload

At the end of Year 2013, there were 7,437 active cases within these two process stages. Chart 1 shows the distribution in more detail.

Active Inventory

The level of the Tribunal's active inventory is affected by three factors: the number of incoming appeals in a year, the number of appeals that are confirmed as ready to proceed in that year, and the number of hearings and other appeal dispositions that are achieved in the year. In 2013, these factors combined to produce a 33% overall increase in the active inventory as compared to the 2012 year-end figure. Chart 2 shows the active inventory in comparison to previous years.

CHART 2

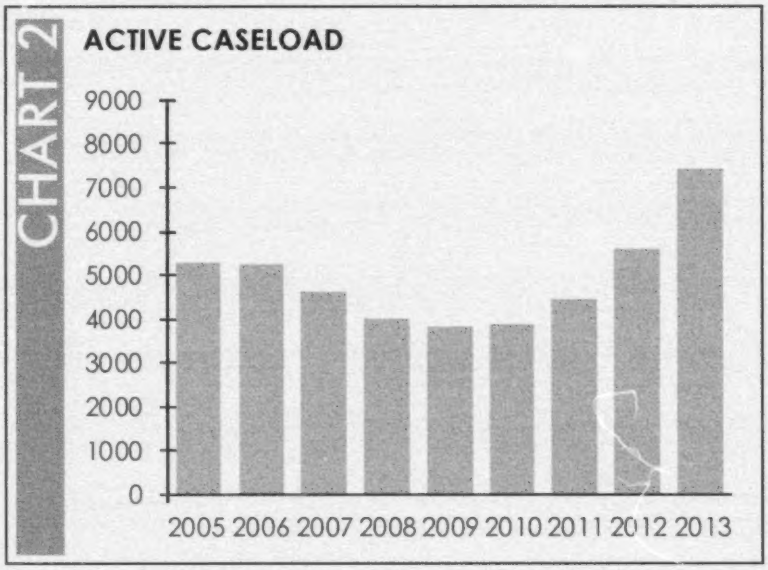


CHART 3

INCOMING APPEALS

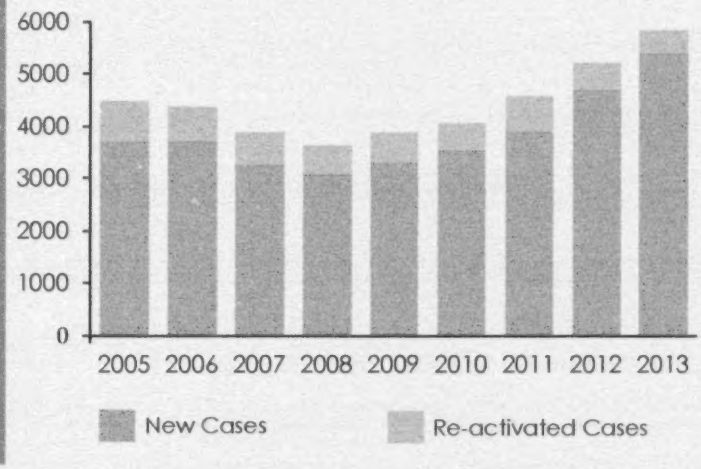


CHART 4

CASES DISPOSED OF IN 2013

Pre-hearing Dispositions	
Without Tribunal Final Decisions	
Made Inactive	452
Withdrawn	694
With Final Decisions (declared abandoned)	6
	1,152
Hearing Dispositions	
Without Tribunal Final Decisions	
Made Inactive	69
Withdrawn	6
With Final Decisions	2,518
	2,593
Total (Pre-hearing and Hearing)	
Without Tribunal Final Decisions	1,221
With Tribunal Final Decisions	2,524
	3,745

Incoming Appeals

The incoming caseload trend is shown in Chart 3. In 2013, the Tribunal's overall intake from new appeals and reactivations totaled 5,854 and this represented a total increase of 13% as compared with the 2012 intake total. "Reactivations" are appeals in which the appellant has indicated a readiness to proceed with their appeal following an inactive period during which the appellant may have acquired new medical evidence, received another final decision from the Board or sought new representation. New appeals to the Tribunal are appeals of final decisions at the Board's Appeals Branch.

Case Resolutions

The Tribunal achieves case resolutions (also known as case dispositions) in a number of different ways. The most frequent source of case resolution is through a written Tribunal decision following an oral or written hearing process. The WSIA requires written reasons. Also, the Board requires written reasons to implement a decision. Other methods of dispute resolution, used primarily in the pre-hearing areas, are: telephone discussions regarding issue agendas and evidence; file reviews for jurisdiction issues or compliance with time limits; and, where two parties are participating, staff mediation.

As shown in Chart 4, the Tribunal disposed of 3,745 cases in 2013. This included 1,152 "Pre-hearing" and 2,593 "Hearing" dispositions.

Timeliness of Appeal Processing

Chart 5 illustrates performance in terms of time frame for completing cases. The time frame begins when the appellant confirms readiness to proceed to a hearing and ends when the case is disposed. In 2013, the percentage of cases resolved within nine months was lower than it was in 2012. (In 2013, 30% of cases were resolved within nine months, compared to 46% in 2012.)

The Tribunal also measures the median interval of the first offered hearing date. This interval is measured from the date on which cases are confirmed ready to proceed to the future hearing date first offered to the parties. Chart 6 shows that the typical length of time for this stage in the appeals process was longer than it was in year 2012 (10.7 months in 2013, compared to 7.9 months in 2012).

An additional performance target for the Tribunal is to release final decisions within 120 days of completing the hearing process. As shown in Chart 7, in 2013, this target was achieved 86% of the time.

Hearing and Decision Activity

Chart 8 depicts the Tribunal's Hearing and Decision production. In 2013, the Tribunal conducted 2,618 hearings and issued 2,614 decisions. The Tribunal strives to achieve decision-readiness following completion of the first hearing. Some cases require post-hearing work following the first hearing, and some hearings are adjourned requiring a subsequent hearing before the same or a different Vice-Chair or Panel. Most cases require only a single hearing.

CHART 5

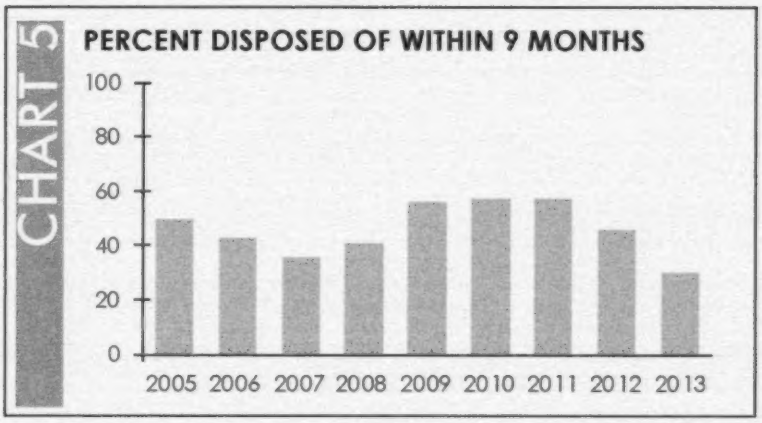


CHART 6

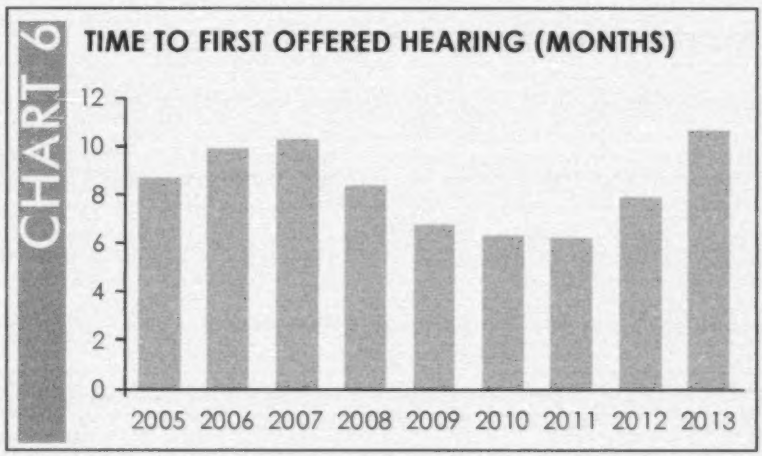


CHART 7

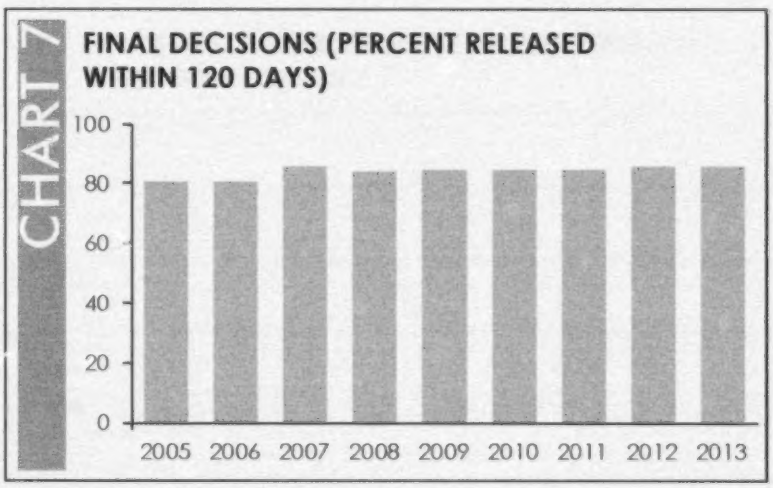
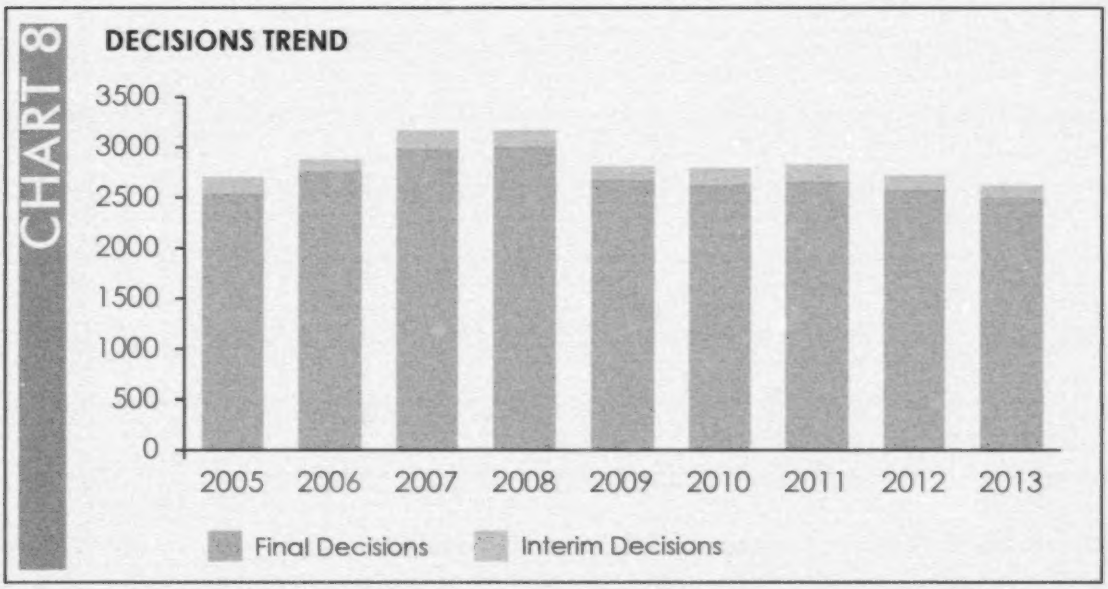


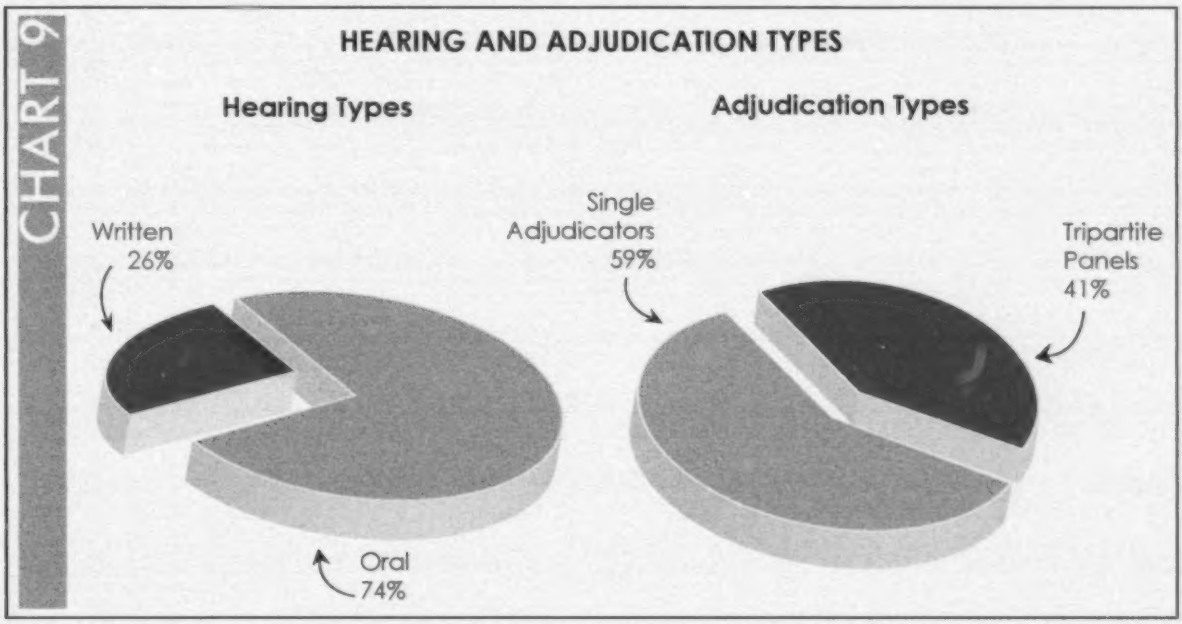
CHART 8



Hearing Type

In 2013, the percentage breakdown of hearing types was as follows: oral hearings continued to be the most common hearing type at 74%, followed by written hearings at 26%. The percentage of single adjudicator hearings decreased in 2013 to 59% (from 62% in 2012); tripartite panels increased to 41% of cases heard. Chart 9 presents these hearing characteristics.

CHART 9

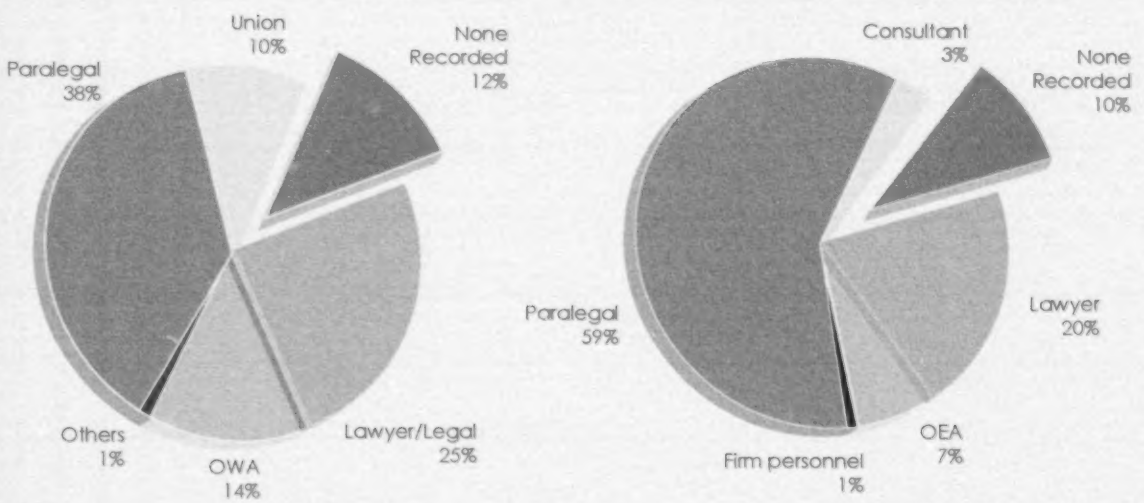


Representation at Hearing

Tribunal statistics show that for injured workers, 38% were represented by paralegals; 25% by lawyers and legal aid; 14% by the Office of the Worker Adviser; and, 10% by union representatives. The remaining 13% is allocated among various non-categorized representation, for instance, family friend, family member or MPP office. Employers were represented before the Tribunal as follows: 59% were represented by paralegals; 20% were represented by lawyers; 7% by the Office of the Employer Adviser; 3% by consultants and 1% by firm personnel. The remaining 10% are non-categorized. These statistics are presented in Chart 10.

CHART 10

WORKER AND EMPLOYER REPRESENTATION



Caseload by General Appeal Issue Type

In 2013, Entitlement-related cases constituted the majority of cases (98%). Special Section cases (Right to Sue and Access) comprised typically small portions (2%). Charts 11 and 12 provide historical comparisons of incoming cases and cases disposed in 2013.

CHART 11

INCOMING CASES BY APPEAL TYPE FOR THE YEARS 2009 – 2013

	2009		2010		2011		2012		2013	
TYPE	**No.**	**%**	**No.**	**%**	**No.**	**%**	**No.**	**%**	**No.**	**%**
Leave	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Right to Sue	67	1.7%	65	1.6%	63	1.4%	60	1.2%	65	1.1%
Medical Exam	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%
Access	185	4.7%	197	4.8%	108	2.4%	108	2.1%	78	1.3%
Total Special Section	**252**	**6.5%**	**262**	**6.4%**	**171**	**3.7%**	**169**	**3.3%**	**143**	**2.4%**
Preliminary (not yet specified)	5	0.1%	0	0.0%	1	0.0%	2	0.0%	1	0.0%
Pension	3	0.1%	1	0.0%	2	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
N.E.L./F.E.L.*	21	0.5%	11	0.3%	5	0.1%	4	0.1%	4	0.1%
Commutation	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Employer Assessment	106	2.7%	165	4.1%	340	7.4%	401	7.7%	262	4.5%
Entitlement	3331	85.4%	3465	85.3%	3889	85.1%	4474	86.1%	5265	89.9%
Ext post WSIB dec deadline	143	3.7%	137	3.4%	154	3.4%	139	2.7%	171	2.9%
Jurisdiction Time Limit	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Reinstatement	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Vocational Rehabilitation **	6	0.2%	2	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
Classification	20	0.5%	11	0.3%	2	0.0%	2	0.0%	0	0.0%
Interest NEER	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	1	0.0%
Total Entitlement-related	**3636**	**93.2%**	**3793**	**93.4%**	**4394**	**96.1%**	**5023**	**96.7%**	**5706**	**97.5%**
Jurisdiction	12	0.3%	8	0.2%	6	0.1%	5	0.1%	5	0.1%
	3900		**4063**		**4571**		**5197**		**5854**	

*The NEL/FEL category represents appeals related to the non-economic and future economic loss pension criteria introduced by Bill 162.

**The Vocational Rehabilitation category represents appeals related to the increased Vocational Rehabilitation requirements introduced by Bill 162.

CHART 12

BREAKDOWN OF CASE DISPOSITIONS BY APPEAL TYPE FOR THE YEARS 2009-2013

	2009		2010		2011		2012		2013	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Leave	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Right to Sue	60	1.5%	73	1.9%	62	1.6%	54	1.4%	47	1.3%
Medical Exam	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%
Access	189	4.6%	182	4.7%	117	3.1%	99	2.5%	86	2.3%
Total Special Section	**249**	**6.1%**	**256**	**6.5%**	**179**	**4.7%**	**154**	**3.9%**	**133**	**3.6%**
Preliminary (not yet specified)	2	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
Pension	10	0.2%	4	0.1%	4	0.1%	1	0.0%	0	0.0%
N.E.L./F.E.L.*	46	1.1%	35	0.9%	11	0.3%	5	0.1%	3	0.1%
Commutation	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Employer Assessment	121	3.0%	131	3.4%	198	5.2%	285	7.3%	312	8.3%
Entitlement	3437	84.2%	3287	84.1%	3225	84.2%	3309	84.6%	3113	83.1%
Ext post WSIB dec deadline	166	4.1%	153	3.9%	186	4.9%	147	3.8%	177	4.7%
Jurisdiction Time Limit	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Reinstatement	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Vocational Rehabilitation**	4	0.1%	13	0.3%	3	0.1%	0	0.0%	0	0.0%
Classification	37	0.9%	21	0.5%	18	0.5%	4	0.1%	2	0.1%
Interest NEER	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	0	0.0%
Total Entitlement-related	**3823**	**93.6%**	**3645**	**93.2%**	**3645**	**95.2%**	**3752**	**95.9%**	**3608**	**96.3%**
Jurisdiction	12	0.3%	8	0.2%	6	0.2%	5	0.1%	4	0.1%
	4084		**3909**		**3830**		**3911**		**3745**	

*The NEL/FEL category represents appeals related to the non-economic and future economic loss pension criteria introduced by Bill 162.

**The Vocational Rehabilitation category represents appeals related to the increased Vocational Rehabilitation requirements introduced by Bill 162.

Dormant and Inactive Cases

The Tribunal's overall caseload includes some that are not active. This includes cases at the preliminary "notification" (or Notice of Appeal) stage, specifically those cases which have not been moved into resolution processing because the appellants have not completed the necessary filing requirements. These cases are referred to as "dormant at the notice of appeal stage." Cases that are dormant will be moved again into active processing when appellants resume active participation. When this does not occur within the overall maximum time frame for the notice stage, the Tribunal will close the case.

The second category of "not active" cases is used to describe appeals that were made "inactive" after the notice process had been completed (i.e., after the cases had been "confirmed" ready to proceed and after they had been moved into the Tribunal's resolution processing stage). Cases are placed in this inactive category by request of the appellant or by a Tribunal Vice-Chair. The most common reasons for placing a file in the inactive category are to allow an appellant to pursue additional medical reports, obtain a representative, or/and obtain a final ruling from the Workplace Safety and Insurance Board pertaining to an issue raised at the Tribunal hearing.

In 2013, the number of dormant cases increased to 1,862 from 1,595 at the end of 2012 and the number of "inactive" cases decreased to 2,344 from 2,519. Taken as a whole, this meant that the number of not active cases increased by 2% in 2013.

Post-decision Workload

The post-decision workload is derived from three sources: Ombudsman follow-ups (Chart 13), Reconsideration requests (Chart 14) and Judicial Reviews (Chart 15). The post-decision workload is predominantly driven by Reconsideration requests. In year 2013, 188 Reconsideration requests were received.

CHART 13

OMBUDSMAN COMPLAINTS, ACTIVITY AND INVENTORY SUMMARY

New Complaint Notifications Received	0
Complaints Resolved	0
Complaints Remaining	0

CHART 14

RECONSIDERATION REQUESTS, ACTIVITY AND INVENTORY SUMMARY

Inquiries (Pre-reconsideration) Remaining	37
Reconsideration Requests Received	188
Reconsideration Requests Resolved	170
Reconsiderations Remaining	103

CHART 15

JUDICIAL REVIEWS, ACTIVITY AND INVENTORY SUMMARY

Judicial Reviews at January 1st	15
Judicial Reviews Received	6
Judicial Reviews Resolved	4
Judicial Reviews Remaining	17

FINANCIAL MATTERS

A Statement of Expenditures and Variances for the year ended December 31, 2013 (Chart 16) is included in this report.

The accounting firm of Deloitte LLP has completed a financial audit on the Tribunal's financial statements for the year ended December 31, 2013. The Independent Auditor's Report is included as Appendix B.

CHART 16

STATEMENT OF EXPENDITURES AND VARIANCES YEAR ENDED DECEMBER 31, 2013 (IN $000S)

	2013 BUDGET	2013 ACTUAL	2013 VARIANCE $	2013 VARIANCE %
OPERATING EXPENSES				
Salaries & Wages	11,107	11,075	32	0.3
Employee Benefits	2,194	2,318	(124)	(5.7)
Transportation & Communication	1,043	857	186	17.8
Services	6,962	6,471	491	7.1
Supplies & Equipment	416	468	(52)	(12.5)
TOTAL - W.S.I.A.T.	21,722	21,189	533	2.5
Services - W.S.I.B.	500	503	(3)	(0.6)
Interest Revenue	-	(8)	8	0.0
TOTAL OPERATING EXPENSES	**22,222**	**21,684**	**538**	**2.4**
ONE TIME EXPENSES				
Severance Payments	100	116	(16)	(16.0)
Active Caseload Reduction Strategy	200	-	200	100.0
TOTAL EXPENDITURES	**22,522**	**21,800**	**722**	**3.2**

Note: The above 2013 actuals are presented on the same basis as the approved budget and differ from the year-end audited Financial Statements presentation (see note 2 to the Financial Statements). The difference of $76 is comprised of:

Capital Fund		
Amortization	107	
Fixed assets acquired	(106)	1
Operating Fund		
Accrued severance & vacation benefits	83	
Prepaid expenses	(8)	75
		$ 76

APPENDIX A

VICE-CHAIRS AND MEMBERS IN 2013

This is a list of Vice-Chairs and Members whose Order-in-Council appointments were active at the end of the reporting period.

Full-time	Initial appointment
Chair	
Strachan, Ian J.	July 2, 1997
Vice-Chairs	
Baker, Andrew	June 28, 2006
Crystal, Melvin	May 3, 2000
Darvish, Sherry	August 12, 2009
Kalvin, Bernard	October 20, 2004
Keil, Martha	February 16, 1994
Martel, Sophie	October 6, 1999
McCutcheon, Rosemarie	October 6, 1999
Noble, Julia	October 20, 2004
Patterson, Angus	June 13, 2007
Ryan, Sean	October 6, 1999
Members representative of employers	
Christie, Mary	May 2, 2001
Wheeler, Brian	April 19, 2000
Members representative of workers	
Grande, Angela	January 7, 2000
Hoskin, Kelly	June 13, 2007

Part-time	Initial appointment
Vice-Chairs	
Alexander, Bruce	May 3, 2000
Clement, Shirley	September 1, 2005
Cooper, Keith	December 16, 2009
Dee, Garth	June 17, 2009
Dempsey, Colleen L.	November 10, 2005
Dhaliwal, Paul	May 27, 2009
Doherty, Barbara	June 22, 2006
Falcone, Mena	October 17, 2012

Part-time	Initial appointment
Vice-Chairs (continued)	
Frenschkowski, JoAnne	March 4, 2013
Gale, Robert	October 20, 2004
Goldberg, Bonnie	May 27, 2009
Goldman, Jeanette	June 22, 2006
Hodis, Sonja	July 15, 2009
Josefo, Jay	January 13, 1999
Kelly, Kathleen	June 17, 2009
Lang, John B.	July 15, 2005
Lawford, Michele	May 29, 2013
MacAdam, Colin	May 4, 2005
Mackenzie, Ian	October 9, 2013
Marafioti, Victor	March 11, 1987
McKenzie, Mary E.	June 22, 2006
Mitchinson, Tom	November 10, 2005
Moore, John	July 16, 1986
Morris, Anne	June 22, 2006
Mullan, David	July 5, 2004
Nairn, Rob	April 29, 1999
Netten, Shirley	June 13, 2007
Parmar, Jasbir	November 10, 2005
Peckover, Susan	October 20, 2004
Petrykowski, Luke	October 3, 2012
Shime, Sandra	July 15, 2009
Smith, Eleanor	February 1, 2000
Smith, Joanna	August 28, 2013
Smith, Marilyn	February 18, 2004
Suissa, Albert	October 3, 2012
Sutherland, Sara	September 6, 1991
Sutton, Wendy	May 27, 2009
Ungar, Susan	September 11, 2013
Welton, Ian	June 22, 2006
Members representative of employers	
Blogg, John	November 14, 2012
Davis, Bill	May 27, 2009
Phillips, Victor	November 15, 2006
Purdy, David	December 16, 2009
Sahay, Sonya	November 29, 2008
Tracey, Elaine	December 7, 2005
Trudeau, Marcel	April 16, 2008
Young, Barbara	February 17, 1995

Part-time	Initial appointment
Members representative of workers	
Besner, Diane	January 13, 1995
Briggs, Richard	August 21, 2001
Broadbent, Dave	April 18, 2001
Carlino, Gerry	October 3, 2012
Crocker, James	August 1, 1991
Ferrari, Mary	July 15, 2005
Gillies, David	October 30, 2002
Jackson, Faith	December 11, 1985
Lebert, Ray	June 1, 1988
Salama, Claudine	October 3, 2012
Signoroni, Antonio	October 1, 1985

VICE-CHAIRS AND MEMBERS — REAPPOINTMENTS EFFECTIVE 2013

	Effective
Diane Besner	January 13, 2013
John Blogg	November 14, 2013
Shirley Clement	September 1, 2013
Sherry Darvish	December 11, 2013 (full-time)[1]
Colleen L. Dempsey	November 10, 2013
Mary Ferrari	July 15, 2013
David Gillies	October 30, 2013
Jay Josefo	January 14, 2013
Bernard Kalvin	June 1, 2013
John B. Lang	July 15, 2013
Colin MacAdam	May 4, 2013
Sophie Martel	October 6, 2013
Rosemarie McCutcheon	October 6, 2013
Tom Mitchinson	November 10, 2013
Rob Nairn	29 April, 2013
Jasbir Parmar	November 10, 2013
Victor Phillips	November 15, 2013
Sean Ryan	October 6, 2013
Eleanor Smith	October 9, 2013 (part-time)[2]
Elaine Tracey	December 7, 2013
Marcel Trudeau	April 16, 2013

1 Sherry Darvish's Order in Council as a part-time Vice-Chair was revoked by this Order, which also reappointed her as a full-time Vice-Chair.

2 Eleanor Smith's Order in Council as a full-time Vice-Chair was revoked by this Order, which also reappointed her as a part-time Vice-Chair.

NEW APPOINTMENTS DURING 2013

	Effective
JoAnne Frenschkowski, part-time Vice-Chair	March 4, 2013
Michele Lawford, part-time Vice-Chair	May 29, 2013
Ian Mackenzie, part-time Vice-Chair	October 9, 2013
Joanna Smith, part-time Vice-Chair	August 28, 2013
Susan Ungar, part-time Vice-Chair	September 11, 2013

SENIOR STAFF

Susan Adams	Tribunal Executive Director
David Bestvater	Director, Information and Technology Services
Debra Dileo	Director, Appeal Services
Noel Fernandes	Manager, Financial Administration & Controllership
Martha Keil	Vice-Chair Registrar
Janet Oulton	Appeals Administrator
Carole Prest	Counsel to the Chair
Dan Revington	Tribunal General Counsel
Lynn Telalidis	Associate Director, Human Resources and Labour Relations

MEDICAL COUNSELLORS

Dr. John Duff, Chair of Medical Counsellors	General Surgery
Dr. Emmanuel Persad	Psychiatry
Dr. David Rowed	Neurosurgery
Dr. Marvin Tile	Orthopaedic Surgery
Dr. Anthony Weinberg	Internal Medicine

Deloitte.

Deloitte LLP
5140 Yonge Street
Suite 1700
Toronto ON M2N 6L7
Canada

Tel: 416-601-6150
Fax: 416-601-6151
www.deloitte.ca

Independent Auditor's Report

To the Chair of the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal

We have audited the accompanying financial statements of the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal, which comprise the balance sheet as at December 31, 2013, statements of operations, changes in fund balances and cash flows for the year then ended, and a summary of significant accounting policies and other explanatory information.

Management's Responsibility for the Financial Statements

Management is responsible for the preparation and fair presentation of these financial statements in accordance with Canadian public sector accounting standards, and for such internal control as management determines is necessary to enable the preparation of financial statements that are free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Auditor's Responsibility

Our responsibility is to express an opinion on these financial statements based on our audit. We conducted our audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that we comply with ethical requirements and plan and perform the audit to obtain reasonable assurance about whether the financial statements are free from material misstatement.

An audit involves performing procedures to obtain audit evidence about the amounts and disclosures in the financial statements. The procedures selected depend on the auditor's judgment, including the assessment of the risks of material misstatement of the financial statements, whether due to fraud or error. In making those risk assessments, the auditor considers internal control relevant to the entity's preparation and fair presentation of the financial statements in order to design audit procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the entity's internal control. An audit also includes evaluating the appropriateness of accounting policies used and the reasonableness of accounting estimates made by management, as well as evaluating the overall presentation of the financial statements.

We believe that the audit evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our audit opinion.

Opinion

In our opinion, the financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal as at December 31, 2013, and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian public sector accounting standards.

Deloitte LLP

Chartered Professional Accountants, Chartered Accountants
Licensed Public Accountants
March 4, 2014

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL

Balance Sheet

As at December 31, 2013

	2013	2012
ASSETS		
CURRENT		
Cash	$ 892,924	$ 913,433
Receivable from Workplace Safety and Insurance Board	1,613,348	1,502,669
Prepaid expenses and advances	328,215	320,138
Recoverable expenses (Note 3)	158,273	174,344
	2,992,760	2,910,584
CAPITAL ASSETS (Note 4)	146,708	147,683
	$ 3,139,468	$ 3,058,267
LIABILITIES		
CURRENT		
Accounts payable and accrued liabilities	$ 1,266,693	$ 1,193,088
Accrued severance benefits and vacation credits	3,224,758	3,141,419
Operating advance from Workplace Safety and Insurance Board (Note 5)	1,400,000	1,400,000
	5,891,451	5,734,507
FUND BALANCES		
OPERATING FUND (Note 6)	(2,898,691)	(2,823,923)
CAPITAL FUND	146,708	147,683
	(2,751,983)	(2,676,240)
	$ 3,139,468	$ 3,058,267

APPROVED ON BEHALF OF WORKPLACE
SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL

..... Chair

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL

Statement of Operations

Year ended December 31, 2013

	2013	2012
OPERATING EXPENSES		
Salaries and wages	$ 11,074,654	$ 11,109,408
Employee benefits (Note 7)	2,518,089	2,453,081
Transportation and communication	856,972	885,078
Services and supplies	6,823,648	6,847,737
Amortization	107,396	90,298
	21,380,759	21,385,602
Services - Workplace Safety and Insurance Board (Note 8)	502,959	549,527
TOTAL OPERATING EXPENSES	21,883,718	21,935,129
BANK INTEREST INCOME	(8,436)	(9,241)
NET OPERATING EXPENSES	21,875,282	21,925,888
FUNDS RECEIVED AND RECEIVABLE FROM WSIB	(21,799,539)	(21,677,226)
NET UNFUNDED OPERATING EXPENSES	$ 75,743	$ 248,662
ALLOCATED TO		
CAPITAL FUND	$ (975)	$ (50,759)
OPERATING FUND	(74,768)	(197,903)
	$ (75,743)	$ (248,662)

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL

Statement of Changes in Fund Balances

Year ended December 31, 2013

	Capital	Operating	Total
BALANCE - JANUARY 1, 2012	$ 198,442	$ (2,626,020)	$ (2,427,578)
Additions to capital assets	39,539	-	39,539
Amortization of capital assets	(90,298)	-	(90,298)
Severance benefits and vacation credits (Note a)	-	(195,607)	(195,607)
Prepaid expenses (Note b)	-	(2,296)	(2,296)
Net unfunded expenses - 2012	(50,759)	(197,903)	(248,662)
BALANCE - DECEMBER 31, 2012	147,683	(2,823,923)	(2,676,240)
Additions to capital assets	106,421	-	106,421
Amortization of capital assets	(107,396)	-	(107,396)
Severance benefits and vacation credits (Note a)	-	(83,339)	(83,339)
Prepaid expenses (Note b)	-	8,571	8,571
Net unfunded expenses - 2013	(975)	(74,768)	(75,743)
BALANCE - DECEMBER 31, 2013	**$ 146,708**	**$ (2,898,691)**	**$ (2,751,983)**

Note a) Severance benefits and vacation credits are not funded by WSIB until they are paid.
Note b) Prepaid expenses are funded by WSIB when paid and not when expensed.

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL

Statement of Cash Flows

Year ended December 31, 2013

	2013	2012
NET INFLOW (OUTFLOW) OF CASH RELATED TO THE FOLLOWING ACTIVITIES		
OPERATING		
Funding revenue received from Workplace Safety and Insurance Board	**$ 21,688,860**	$ 22,612,926
Cash receipts for recoverable expenses	**838,814**	811,853
Bank interest received	**8,436**	9,241
Expenses, recoverable expenses net of amortization of $107,396 (2012 - $90,298)	**(22,450,198)**	(23,747,581)
	85,912	(313,561)
CAPITAL		
Acquisition of capital assets	**(106,421)**	(39,539)
NET (DECREASE) IN CASH	**(20,509)**	(353,100)
CASH, BEGINNING OF YEAR	**913,433**	1,266,533
CASH, END OF YEAR	**$ 892,924**	$ 913,433

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL

Notes to the Financial Statements

December 31, 2013

1. GENERAL

Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal (the "Tribunal") was originally created by the Workers' Compensation Amendment Act S.O. 1984, Chapter 58 - Section 32, which came into force on October 1, 1985. The Workplace Safety and Insurance Act replaced the Workers' Compensation Act in 1997 and came into force January 1, 1998. The Workplace Safety and Insurance Board (WSIB), (formerly, Workers' Compensation Board) is required to fund the cost of the Tribunal from the Insurance Fund. These reimbursements and funding amounts are determined and approved by the Ontario Minister of Labour.

The purpose of the Tribunal is to hear, determine and dispose of in a fair, impartial and independent manner, appeals by workers and employers in connection with decisions, orders or rulings of the WSIB and any matters or issues expressly conferred upon the Tribunal by the Act.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES

The following summarizes the significant accounting policies used in preparing the accompanying financial statements:

Basis of presentation

The financial statements have been prepared in accordance with Canadian accounting standards for government not-for-profit organizations, including Sections PS 4200 to PS 4270 "PSA-NPO" of the CPA Canadian Public Sector Accounting Handbook using the restricted fund method of reporting revenue.

Revenue recognition

WSIB funds expenses as incurred, except for severance benefits and vacation credits, which are funded when paid, and prepaid expenses which are funded when paid and not when expensed.

Accounting estimates

The preparation of financial statements requires management to make estimates and assumptions that affect the reported amounts in the financial statements and in the accompanying notes. Due to the inherent uncertainty in making estimates, actual results could differ from these estimates. Accounts requiring estimates and assumptions are included in accrued severance benefits and vacation credits.

Capital assets

Capital assets are recorded at cost and are amortized on a straight-line basis over their estimated useful life of 4 years.

Funding for capital assets provided by the WSIB is reported in the Capital Fund. The Fund is reduced each year by an amount equal to the amortization of capital assets and increased by the additions to capital assets.

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL

Notes to the Financial Statements

December 31, 2013

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES (continued)

Employee benefits

(a) Pension benefits

The Tribunal provides pension benefits for all of its permanent employees (and to non-permanent employees who elect to participate) through the Public Service Pension Fund (PSPF) and the Ontario Public Service Employees' Union Pension Fund (OPSEU Pension Fund) which are both multi-employer plans established by the Province of Ontario. The plans are defined-benefit plans, which specify the amount of retirement benefit to be received by employees based on their length of service and rates of pay.

(b) Severance benefits

Severance benefits are recognized and accrued over the years in which employees earn the benefits. The severance benefit is recorded once an employee has worked for the Tribunal for a minimum term (of five years). The maximum amount payable to an employee shall not exceed one-half of the annual full-time salary. A unionized employee who voluntarily resigns is only entitled to severance benefits for service accrued up to June 30, 2010. All non-union employees who voluntarily resign are only entitled to severance benefits for service accrued up to December 31, 2011.

(c) Vacation credits

Vacation entitlements are accrued in the year when vacation credits are earned. Employees may accumulate vacation credits to a maximum of one year's vacation entitlement at December 31 of each year. Senior Management Group is also eligible to time bank up to ten vacation days per year (maximum of one hundred and twenty five days). Employees are paid for any earned and unused vacation credits at the date they cease to be an employee.

(d) Non-pension future benefits

The Tribunal also provides for dental, basic life insurance, supplementary health and hospital benefits to retired employees through a self-insured, unfunded defined benefit plan established by the Province of Ontario.

The Tribunal does not accrue for non-pension future benefits liability since the information is not readily available from the Province of Ontario.

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL
Notes to the Financial Statements
December 31, 2013

3. RECOVERABLE EXPENSES

Recoverable expenses consist of amounts recoverable for shared services, secondments and other miscellaneous receivables.

	2013	2012
Shared services		
Ontario Labour Relations Board	$ 87,487	$ 78,098
Pay Equity Hearings Tribunal	4,504	4,285
Human Rights Tribunal of Ontario	-	6,570
Secondments		
Ministry of Finance	-	3,509
Ministry of Attorney General	6,064	2,539
Others		
Canada Revenue Agency HST rebate receivable	41,638	54,133
Employee amounts receivable	18,580	25,210
Total	$ 158,273	$ 174,344

4. CAPITAL ASSETS

			2013	2012
	Cost	Accumulated Amortization	Net Book Value	Net Book Value
Leasehold improvements	$3,071,986	$ 3,032,794	$ 39,192	$ 23,402
Furniture and equipment	684,960	661,335	23,625	1,251
Computer equipment and software	541,043	457,152	83,891	123,030
	$4,297,989	$ 4,151,281	$ 146,708	$ 147,683

5. OPERATING ADVANCE FROM WSIB

The operating advance is interest-free with no specific terms of repayment.

6. OPERATING FUND

The Operating Fund deficit of $2,898,691 as of December 31, 2013 (2012 - $2,823,923) represents future obligations to employees for severance and vacation credits, less prepaid expenses. Funding for these future obligations will be provided by WSIB in the year the actual payment is made.

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL
Notes to the Financial Statements
December 31, 2013

7. EMPLOYEE BENEFITS OBLIGATIONS

a) Pension plan costs

Contributions by the Tribunal on account of pension costs amounted to $962,403 (2012 - $920,589) and are included in employee benefits in the Statement of Operations.

b) Severance benefits

Severance benefits are recognized and accrued over the years in which employees earn the benefits. The net severance benefits accrued in 2013 amounted to an increase of $55,370 (2012 - $159,280) over the prior year amount and is included in employee benefits in the Statement of Operations.

c) Vacation credit entitlement

Vacation entitlements are accrued in the year when vacation credits are earned. The net vacation credits accrued in 2013 amounted to an increase in the accrual of $27,969 (2012 - $36,327) over the prior year amount and is included in employee benefits in the Statement of Operations.

d) Non-pension future benefits

The Tribunal does not accrue for non-pension future benefits, since the information is not readily available from the Province of Ontario.

8. SERVICES – WSIB

The expense represents administrative costs for processing claim files of the WSIB, which are under appeal at the Tribunal, pursuant to section 125 (4) of The Workplace Safety and Insurance Act, 1997.

9. LEASE COMMITMENTS

The Tribunal has several operating lease contracts for computer and office equipment and software license fees, with terms from 1-5 years. The minimum payments under these leases are as follows:

2014	$ 353,054
2015	309,271
2016	199,951
2017	37,278
Minimum operating lease payments	$ 899,554

WORKPLACE SAFETY AND INSURANCE APPEALS TRIBUNAL
Notes to the Financial Statements
December 31, 2013

9. LEASE COMMITMENTS (continued)

The Tribunal is committed to lease payments for premises, including building operating costs. The lease expires on October 31, 2015. The minimum lease payments are as follows:

2014	$1,531,406
2015	1,276,172
Minimum operating lease payments	2,807,578

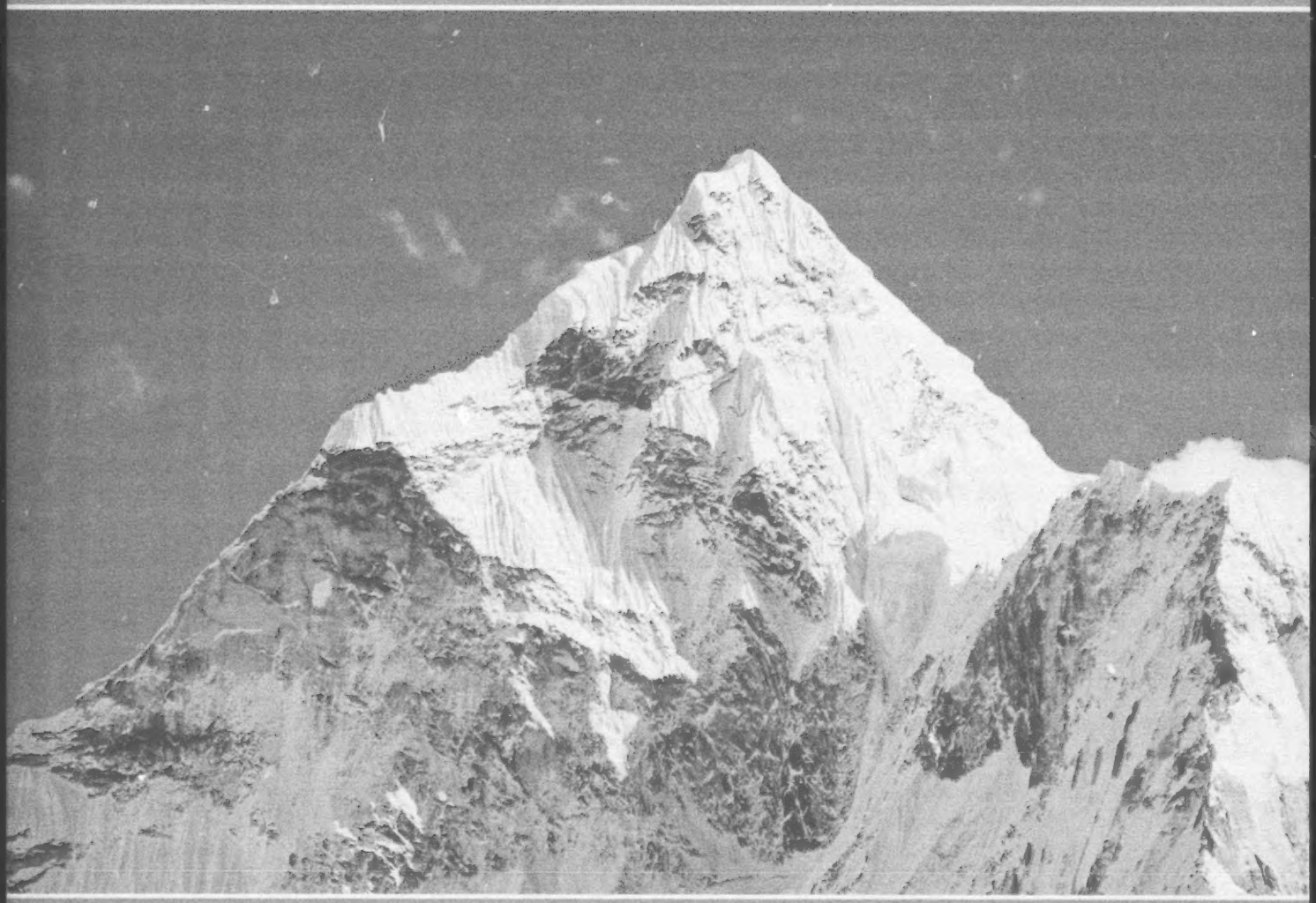
10. CONTINGENT LIABILITIES

The Canada Revenue Agency (CRA) completed a review of remuneration paid by the Tribunal to Part-time Order-in-Council appointees (OICs) for the years 2007, 2008 and 2009 and determined that the remuneration paid is considered pensionable employment income and issued an assessment to the Tribunal for CPP contributions (employer and employee shares) for these years. The Tribunal has submitted that part-time OICs are considered fee-for-service vendors and not employees and filed an appeal to the Tax Court of Canada.

The outcome of this appeal is not determinable as at December 31, 2013 and accordingly no provision has been made in these financial statements for any liability that may result. Any loss resulting from these claims will be recognized in the year when it becomes known.

PLUS DE 25 ANS
DE QUALITÉ
DÉCISIONNELLE
1985-2013

TASPAAT 2013
Rapport annuel



Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle
et de l'assurance contre les accidents du travail

Workplace Safety and Insurance
Appeals Tribunal

TASPAAT 2013
Rapport annuel

Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle
et de l'assurance contre les accidents du travail
505, avenue University, 7e étage Toronto (Ontario) M5G 2P2
www.wsiat.on.ca ISSN : 1480-5707 © 2013

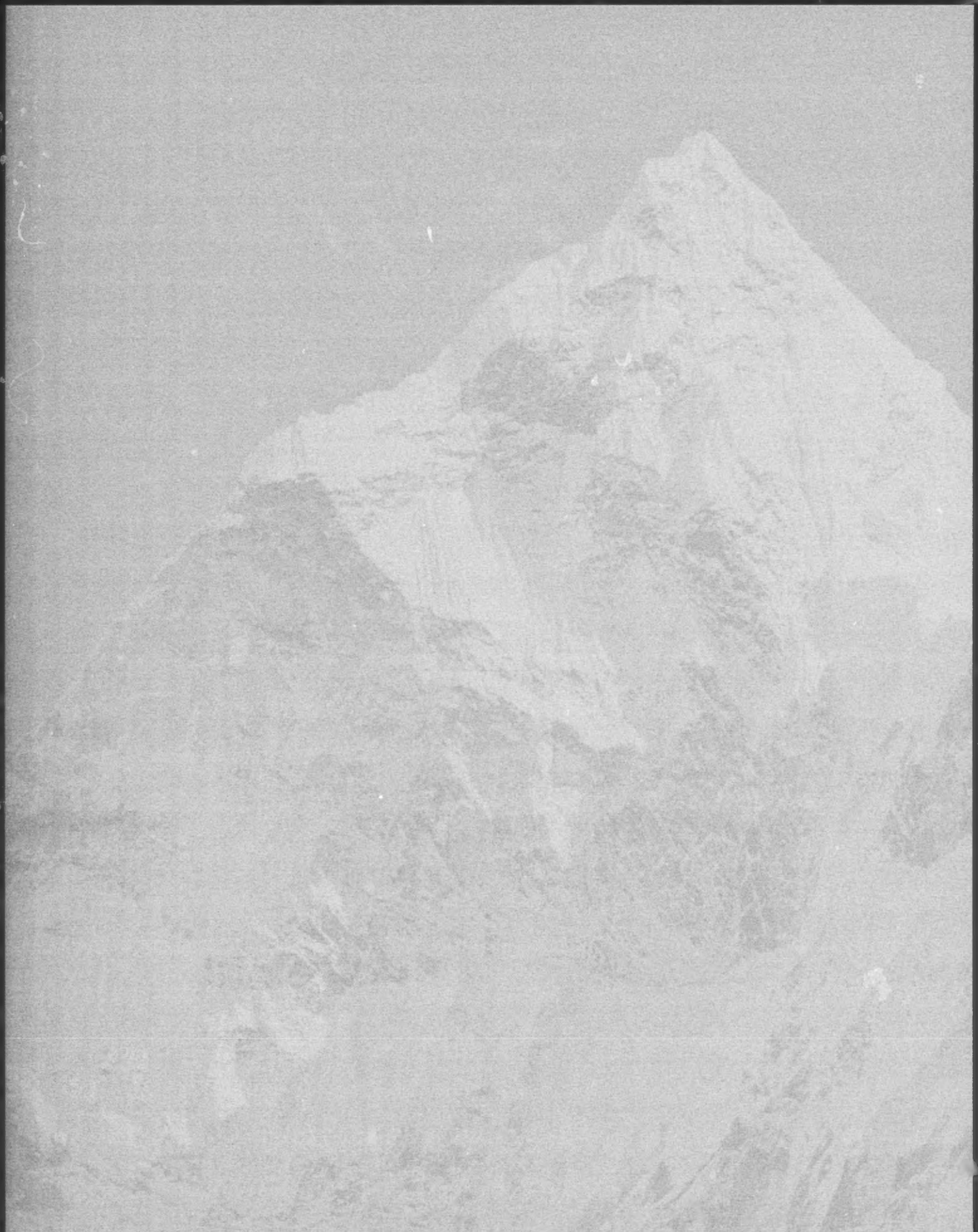


TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION v

RAPPORT DU PRÉSIDENT

MESSAGE DU PRÉSIDENT 1

Escalade de la montagne d'appels 1

POINTS SAILLANTS DES CAS EXAMINÉS EN 2013 3

Appels en vertu de la Loi de 1997 3
Politiques de la Commission aux termes de la Loi de 1997 8
Requêtes relatives au droit d'action 9
Questions particulières aux employeurs 10
Maladies professionnelles 12
Autres questions juridiques 13

DEMANDES DE RÉVISION JUDICIAIRE ET AUTRES INSTANCES 16

Révision judiciaire 16
Autres instances 33

ENQUÊTES DU BUREAU DE L'OMBUDSMAN 36

RAPPORT DU TRIBUNAL

ORGANISATION DU TRIBUNAL 38

Vice-présidents, vice-présidentes, membres et cadres supérieurs 38
Direction générale du Tribunal 38
Bureau de la conseillère juridique du président 39
Bureau de la vice-présidente greffière 41
Bureau des conseillers juridiques du Tribunal 42
Service du rôle 46
Service d'information et de technologie 46

TRAITEMENT DES CAS 49

Introduction 49
Nombre de dossiers 49
Instances consécutives aux décisions 56

QUESTIONS FINANCIÈRES 57

ANNEXE A 58

Vice-présidents, vice-présidentes et membres en 2013 58
Vice-présidents, vice-présidentes et membres – renouvellements de mandat en 2013 60
Nouvelles nominations en 2013 61
Cadres supérieurs 61
Conseillers médicaux 61

ANNEXE B 62

Rapport de l'auditeur indépendant et états financiers 62

INTRODUCTION

Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT ou Tribunal) examine les appels interjetés contre les décisions définitives de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT ou Commission).

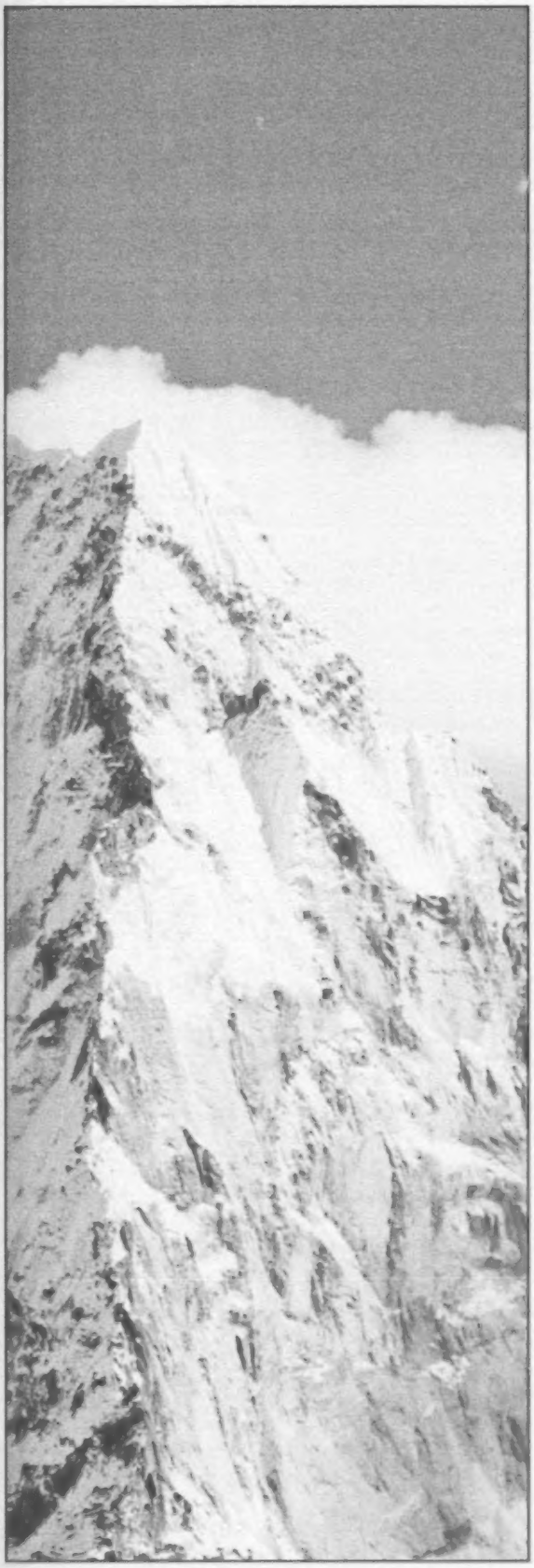
Le Tribunal tire sa compétence de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (Loi de 1997), loi qui remplace la *Loi sur les accidents du travail* depuis le 1er janvier 1998. Le Tribunal est un organisme décisionnel distinct et indépendant de la Commission. Il portait le nom de Tribunal d'appel des accidents du travail avant d'en changer aux termes de l'article 173 de la Loi de 1997.

Ce rapport contient en fait le rapport du Tribunal et le rapport du président au ministre du Travail et aux différents groupes intéressés au Tribunal. Le lecteur y trouvera une vue d'ensemble du fonctionnement du Tribunal pendant l'année financière 2013 ainsi que des commentaires relatifs à certaines questions susceptibles de présenter un intérêt particulier pour le ministre et les groupes intéressés au Tribunal.

Le rapport du Tribunal examine les activités du Tribunal, sa situation financière ainsi que ses politiques et pratiques administratives.

RAPPORT DU PRÉSIDENT

MESSAGE DU PRÉSIDENT



ESCALADE DE LA MONTAGNE D'APPELS

L'arrivée incessante de nouveaux appels au Tribunal a transformé une colline de 4 000 appels actifs en une montagne de 8 000 appels actifs.

En 2013, tandis que le Tribunal continuait à chercher des Sirs Edmund Hillarys aptes à l'aider à escalader cette montagne d'appels et à ramener le nombre d'appels actifs à 4 000, la tâche a pris des dimensions herculéennes en raison de ressources limitées.

Le Tribunal continue à élargir son effectif de vice-présidents et de membres, mais il s'agit d'un processus graduel, et celui-ci est d'autant plus ardu quand des décideurs partent à la retraite ou posent leur candidature pour être nommés à d'autres commissions ou tribunaux. Bien que le Tribunal ait été fortuné d'avoir pu retenir plusieurs de ses vice-présidents et membres les plus chevronnés et compétents, nombre de décideurs potentiels compétents s'inquiètent maintenant de récentes interprétations données à la directive sur les nominations provinciales et de la limite de 10 ans imposée pour les nominations. À moins d'être en deçà de 10 ans de la retraite, les décideurs potentiels sont peu enclins à quitter un poste pour en prendre un de vice-président ou de membre dont la durée pourrait être limitée à 10 ans. Le Tribunal et la communauté juridique, avec la Society of Ontario Adjudicators and Regulators, ont présenté des observations au sujet de la directive sur les nominations et de la nécessité de retenir les gens les plus compétents. À la suite de cette présentation, le gouvernement a modifié la directive sur les nominations pour y ajouter une mesure d'exception permettant de recommander le renouvellement de mandat de décideurs qui ont atteint la limite de 10 ans de service. Il est à espérer que cette interprétation subsistera et qu'elle permettra de retenir les décideurs les plus compétents au sein du système de justice administrative ontarien.

Même si la nomination de nouveaux vice-présidents et membres compétents devrait finir par permettre au Tribunal d'escalader la montagne d'appels à laquelle il fait face, la lenteur de ce processus entraîne des retards dans le traitement et l'audition des appels. Une fois que la directive sur les nominations sera interprétée de manière rassurante pour le groupe des travailleurs blessés, le groupe des employeurs et tous les Sirs Edmund Hillarys potentiels, les délais de traitement devraient raccourcir et le Tribunal devrait

pouvoir se frayer un chemin jusqu'au sommet de ce mont Everest d'appels.

La quête de qualité au Tribunal ressuscite le message du Rapport annuel 2009 du Tribunal, lequel débutait par une citation d'un poème de Robbie Burns :

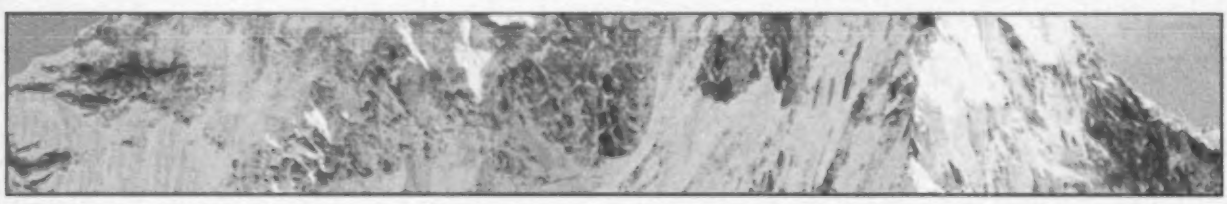
Ah! Si un dieu pouvait donc nous donner la faculté de nous voir comme les autres nous voient!

Ce message se poursuivait comme suit : « Bien que Robbie Burns ne soit pas un décideur du Tribunal, sa remarque au sujet de la conscience de soi touche le Tribunal d'appel. Toujours en quête d'améliorations au sein du système ontarien de justice administrative, le Tribunal s'efforce de parfaire ses procédés et ses décisions. Nous sommes donc toujours intéressés à la façon dont les parties aux appels, les représentants, le système judiciaire et le public perçoivent le Tribunal. Généralement positive à ce jour, cette perception est largement attribuable à l'expertise de décideurs chevronnés, de même qu'aux compétences d'un personnel expérimenté. Le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail a de la chance de pouvoir compter sur un effectif de décideurs de longue date qui est déterminé à assurer la prestation de services décisionnels de qualité ».

« Le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail a de la chance de pouvoir compter sur un effectif de décideurs de longue date qui est déterminé à assurer la prestation de services décisionnels de qualité ».

Même si les décideurs et les membres du personnel les plus compétents continueront à jouer des rôles clés dans l'escalade de la montagne d'appels, ils auront besoin de plus de coéquipiers aptes à traiter un grand nombre d'appels et à rendre des décisions définitives de qualité. Pour appuyer son équipe, le Tribunal doit miser sur un processus décisionnel holistique et combiner les appels provenant d'appelants qui ont plusieurs dossiers à la Commission et qui interjettent des appels multiples, de manière à ce que ses décideurs puissent les régler en même temps, plutôt que de consacrer ses maigres ressources à organiser des audiences multiples pour un même appelant. Les représentants avisés devraient aussi être sensibles au fait que les demandes multiples de réexamen exercent une pression sur les ressources du Tribunal et qu'elles ont donc des conséquences néfastes pour les appelants en attente d'une première date d'audience. Bien que le facteur clé de l'escalade de la montagne d'appels soit l'ajout de vice-présidents et de membres compétents, les membres du groupe des travailleurs blessés, du groupe des employeurs et de la communauté juridique peuvent beaucoup aider en informant correctement leurs clients au sujet du processus d'appel et en leur conseillant judicieusement d'éviter les appels et les demandes de réexamen multiples exerçant une pression sur les ressources de l'ensemble du régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail en Ontario.

Robbie Burns leur dirait que nous devons tous « nous voir comme les autres nous voient ».



POINTS SAILLANTS DES CAS EXAMINÉS EN 2013

Cette partie du rapport rend compte de quelques-unes des nombreuses questions juridiques, factuelles et médicales examinées en 2013.

Le Tribunal règle des cas relevant de quatre lois. La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (Loi de 1997) est entrée en vigueur le 1er janvier 1998. Cette loi établit un régime d'assurance pour les accidents du travail survenus après 1997, tout en modifiant et en perpétuant la *Loi sur les accidents du travail d'avant 1997* (Loi d'avant 1997), celle d'avant 1989 et celle d'avant 1985 pour les lésions remontant à avant son entrée en vigueur. La Loi de 1997 et la Loi d'avant 1997 ont été modifiées plusieurs fois; au nombre des modifications apportées, mentionnons celles découlant de la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement*, à compter du 26 novembre 2002, et celles découlant de l'Annexe 41 de la *Loi de 2007 sur les mesures budgétaires, l'affectation anticipée des crédits et d'autres questions*, à compter du 1er juillet 2007. Le Tribunal doit aussi appliquer les politiques adoptées par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Commission). Comme les dispositions de fond et la terminologie varient au fil du temps, le lecteur voudra bien noter que nous utilisons ici les concepts et la terminologie en cours au moment où les décisions ont été rendues.

Appels en vertu de la Loi de 1997

La Loi de 1997 prévoit des prestations pour perte de gains (PG) pour les lésions professionnelles ainsi qu'une indemnité pour perte non financière (PNF) pour les déficiences permanentes. Le montant des prestations pour PG dépend dans quelle mesure le travailleur peut retourner sur le marché du travail et remplacer ses gains d'avant la lésion. Elle prévoit des dispositions législatives énonçant comment le travailleur et l'employeur sont tenus de collaborer en vue d'un retour au travail rapide et sécuritaire (RTRS). Elle prévoit aussi une obligation de rengagement à l'égard des travailleurs ayant au moins un an d'emploi continu. Enfin, elle prévoit des services de réintégration sur le marché du travail (RMT) ou, aux termes de la politique actuelle de la Commission, des services de transition professionnelle (TP), et des prestations pour PG à l'intention des travailleurs qui ne peuvent pas recommencer à travailler pour l'employeur au moment de l'accident. Les prestations pour PG sont susceptibles de réexamens pendant 72 mois à partir de la date de l'accident quand il survient des changements importants dans les circonstances ainsi que de réexamens annuels à la discrétion de la Commission. Au moment de la promulgation initiale de la Loi de 1997, il était généralement impossible de réexaminer les prestations pour PG après 72 mois; cependant, par suite de modifications apportées à la loi en 2002 et en 2007, de tels réexamens sont maintenant possibles dans certaines circonstances. Les décisions relatives aux prestations pour PG et aux indemnités pour PNF représentent une part importante de la jurisprudence du Tribunal.

2450/12
893/13
1158/13

Comme nous l'avons noté dans des rapports annuels précédents, des questions difficiles peuvent se poser quand un travailleur est licencié après un accident professionnel puisqu'il faut déterminer si la perte de gains découle de la lésion indemnisable ou du licenciement. Dans plusieurs décisions rendues en 2013, le Tribunal a noté que de telles questions sont analysées de deux façons dans sa jurisprudence. Les deux approches tiennent compte des circonstances entourant le licenciement pour déterminer s'il existe un lien de causalité entre celui-ci et la lésion. Selon une de ces approches, même si le licenciement n'est pas lié à la lésion, il faut entreprendre une analyse secondaire pour déterminer si la lésion indemnisable a continué à contribuer de façon importante à la perte de gains subséquente. Selon la deuxième approche, si le licenciement n'est pas lié à la lésion, le travailleur

n'a pas droit à des prestations pour PG. La *décision nº 2450/12*, 2013 ONWSIAT 713, contient un examen approfondi de la jurisprudence, mais il n'a pas été nécessaire de choisir une approche particulière parce que le travailleur n'avait pas droit à des prestations pour PG de toute manière. Dans la *décision nº 893/13*, 2013 ONWSIAT 2241, le vice-président a choisi la première approche après avoir conclu qu'une analyse plus poussée des circonstances entourant le licenciement s'imposait pour déterminer si celui-ci avait rompu le lien de causalité entre la lésion professionnelle et la perte de gains. Le vice-président a estimé qu'une entente conclue aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi*, dans le cadre de laquelle l'employeur acceptait de modifier ses registres pour indiquer que le travailleur avait été licencié en raison d'un manque de travail approprié, constituait une preuve convaincante que la lésion indemnisable avait joué un rôle dans le licenciement. Par contre, dans la *décision nº 1158/13*, 2013 ONWSIAT 1564, le Tribunal a conclu qu'un licenciement pour des raisons sans rapport avec la lésion constituait un événement intermédiaire tel que la perte de gains subséquente ne résultait pas de la lésion. Le travailleur avait tout de même droit à des prestations pour PG à la suite d'une chirurgie pour la lésion indemnisable puisqu'il n'aurait même pas été apte à occuper l'emploi modifié duquel il avait été licencié pendant cette période.

1869/09

Dans la *décision nº 1869/09*, 2012 ONWSIAT 2779, le Tribunal a examiné l'effet d'une fermeture d'usine sur les prestations pour PG. Le travailleur n'avait pas droit à des prestations étant donné qu'il n'avait pas collaboré à son programme de RMT et qu'il avait été licencié pour un motif valable pendant que l'employeur essayait de trouver du travail modifié approprié. L'employeur avait fermé ses portes subséquemment. Dans la *décision nº 1869/09*, la vice-présidente a conclu que cela n'ouvrait pas droit à d'autres prestations pour PG. Les politiques de la Commission ne font pas mention de la fermeture d'entreprise au nombre des raisons pouvant justifier de rétablir les prestations pour PG après leur interruption pour cause de non-collaboration. La vice-présidente a fait remarquer qu'il ne s'agit pas nécessairement d'un résultat injuste. Un travailleur absent de la population active pendant plusieurs années se trouve généralement dans une situation différente de celle d'un travailleur qui a collaboré à son retour au travail rapide et sécuritaire et qui a participé à un programme de travail modifié. Un travailleur absent pendant plusieurs années n'a normalement pas la même aptitude au travail qu'un travailleur qui a collaboré. La perte de gains du travailleur était attribuable au fait qu'il n'avait pas collaboré, et non à la fermeture de l'entreprise.

1118/12
1908/12
538/13
865/13

En 2013, le Tribunal a examiné plusieurs fois le droit à des prestations pour PG dans des situations où l'employeur a offert du travail modifié approprié et le travailleur a refusé de franchir les piquets de grève. C'est la *décision nº 1118/12*, 2013 ONWSIAT 1546, qui contient l'analyse la plus détaillée au sujet de cette question. Le Tribunal y conclut que la politique de la Commission sur les grèves est sous réserve de la condition imposée à l'article 43, à savoir que la perte de gains doit être attribuable à la lésion. La politique prévoit que le droit à des prestations demeure généralement inchangé pendant une grève. Aux termes de la politique, il faut déterminer si le travailleur est incapable de continuer à travailler en raison de la grève. Cette analyse est similaire à celle exigée à l'article 43. Si le travailleur décide de ne pas franchir des piquets de grève pour des raisons personnelles, son inaptitude au travail découle de ce choix personnel, et non de sa lésion professionnelle. Bien qu'il puisse exister des situations dans lesquelles l'emploi n'est pas disponible parce que le travailleur ne peut pas franchir les piquets de grève de crainte de répercussions ou de pénalités, le travail modifié dans la *décision nº 1118/12* était approprié et disponible pendant la grève. D'autres employés n'avaient eu aucune difficulté à franchir les piquets de grève, et le travailleur n'avait pas communiqué avec l'employeur pour discuter de ses inquiétudes en matière de sécurité. Le Tribunal est parvenu à un résultat similaire dans les *décisions nºs 1908/12*,

2012 ONWSIAT 2707, et *538/13*, 2013 ONWSIAT 1183. Par contre, dans la *décision nº 865/13*, 2013 ONWSIAT 1167, le Tribunal a conclu que le travailleur avait droit à des prestations pendant la grève, car la preuve établissait qu'il ne pouvait pas travailler parce qu'il avait tardé à recevoir des traitements médicaux.

644/13
748/13
1666/12

Quand un travailleur a droit à des prestations d'autres régimes d'assurance, des litiges peuvent survenir relativement à la base salariale d'après l'accident aux fins de la détermination des prestations pour PG. Le Tribunal a examiné de telles questions dans de nombreuses décisions en 2013. Dans la *décision nº 644/13*, 2013 ONWSIAT 812, le Tribunal a adhéré à des décisions antérieures selon lesquelles les indemnités de départ ne devraient pas entrer dans le calcul des prestations pour PG étant donné qu'elles ne sont pas des gains d'emploi d'après la lésion. Dans la *décision nº 748/13*, 2013 ONWSIAT 1525, le Tribunal a adhéré à cette analyse et il a conclu que les indemnités de départ ne devraient pas être déduites des versements faits en application du paragraphe 41 (13) quand un employeur a négligé de remplir ses obligations de rengagement. Dans la *décision nº 1666/12*, 2013 ONWSIAT 1866, le Tribunal a adhéré à des décisions antérieures selon lesquelles les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (RPC) ne devraient pas être incluses dans la base salariale, et il a aussi conclu que les prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV) ne devraient pas être incluses puisqu'elles ne sont pas liées à l'emploi. Les prestations de la SV sont versées mensuellement à tous les Canadiens de 65 et plus qui remplissent certaines exigences de résidence. Les antécédents d'emploi n'entrent pas en ligne de compte dans la détermination du droit à des prestations de la SV.

207/13
1738/13
233/13

La Loi de 1997 contient aussi des dispositions particulières exigeant de prendre en compte certaines prestations prévues par la loi. Le paragraphe 43 (5) prévoit que les prestations pour PG reflètent « les versements d'invalidité que le travailleur a reçus dans le cadre du *Régime de pensions du Canada* ou du *Régime de rentes du Québec* à l'égard de la lésion ». Le Tribunal a été appelé à déterminer s'il convient de déduire le plein montant des prestations du RPC quand le travailleur présente aussi des troubles non indemnisables moins importants. Dans la *décision nº 207/13*, 2013 ONWSIAT 922, le Tribunal a appliqué la *décision nº 1311/11*, 2011 ONWSIAT 2422, dans laquelle seulement 90 % des prestations d'invalidité du RPC ont été déduites des prestations pour PG d'une travailleuse dont les problèmes étaient surtout reliés à ses lésions indemnisables et qui pouvait travailler malgré ses problèmes non indemnisables. Cependant, plus récemment, dans les *décisions nºs 1738/13*, 2013 ONWSIAT 2467, et *233/13*, 2013 ONWSIAT 1428, le Tribunal a conclu que les prestations d'invalidité du RPC sont octroyées seulement quand un travailleur ne peut pas travailler. Quand un travailleur était précédemment apte au travail malgré d'importants problèmes non indemnisables, le plein montant des prestations d'invalidité du RPC devrait être déduit des prestations pour PG puisque la lésion professionnelle est la cause principale de l'inaptitude au travail.

699/13I

Le Tribunal a examiné un argument similaire en vertu du paragraphe 48 (23), lequel régit le droit aux prestations de décès. Le paragraphe 48 (23) stipule que « la Commission tient compte des paiements reçus, à l'égard du travailleur décédé, en vertu du *Régime de pensions du Canada* ou du *Régime de rentes du Québec* à titre de prestations de survivant par suite du décès du travailleur résultant d'une lésion ». Dans la *décision nº 699/13I*, 2013 ONWSIAT 2391,

le Tribunal a maintenu la politique de la Commission consistant à déduire 100 % des prestations de survivant du RPC versées par suite d'un décès causé par une lésion indemnisable afin d'éviter une indemnisation double. Le comité a noté que, selon le rapport Weiler, le RPC vise à établir une protection minimale pour tous les travailleurs canadiens et que les régimes d'assurance contre les accidents du travail provinciaux devraient servir de dernier assureur chargé de combler la perte de gains restante.

946/13

Dans la *décision nº 946/13*, 2013 ONWSIAT 1085, le Tribunal a examiné le cas d'un travailleur ayant un revenu beaucoup plus élevé que le maximum prévu par la loi. Il soutenait que ses prestations du RPC devaient être déduites de ses gains réels, plutôt que du maximum prévu par la loi, de manière à réduire le caractère trop modeste de l'indemnité obtenue à partir du maximum prévu par la loi. Dans la *décision nº 946/13*, le Tribunal a rejeté cet argument en concluant que la Loi de 1997 considère les gains du travailleur comme étant au maximum prévu. Il s'ensuit que tout calcul requis par la Loi ou la politique faisant intervenir les gains d'avant l'accident devrait être fondé sur le maximum prévu par la loi. Cette analyse est conforme au point 2 du paragraphe 43 (5), selon lequel le montant des gains moyens nets doit refléter les versements d'invalidité que le travailleur a reçus dans le cadre du RPC. La disposition relative à la justice et au bien-fondé ne justifiait pas de s'écarter de l'application de la loi et de la politique en l'espèce. Les dispositions n'étaient ni ambiguës ni imprécises. L'article 54 vise à limiter l'indemnité des personnes ayant des gains dépassant le maximum prévu par la loi.

2421/12

En ce qui concerne les indemnités pour PNF, le Tribunal doit souvent interpréter les *Guides to the Evaluation of Permanent Impairment* (Guides) de l'American Medical Association (AMA) (troisième édition). Ce document compliqué et technique est le barème de taux prescrit pour l'établissement des taux d'indemnité pour PNF en vertu du Règlement de l'Ontario 175/98. Dans la *décision nº 2421/12*, 2013 ONWSIAT 1335, le Tribunal a examiné l'argument selon lequel l'indemnité pour PNF pour la déficience découlant de troubles au coude gauche devait tenir compte de la perte de force de préhension et de pincement et qu'il fallait établir un taux plus élevé étant donné que le travailleur avait des problèmes congénitaux au bras droit. Dans la *décision nº 2421/12*, le Tribunal a conclu que les tests visant à mesurer la force de préhension et de pincement sont généralement des tests fonctionnels et qu'ils ne servent pas pour évaluer le degré de déficience aux termes des Guides de l'AMA. Il a toutefois indiqué que, si la perte de force représente un facteur d'incapacité supplémentaire qui n'a pas déjà été pris en compte, celle-ci peut être mesurée et prise en compte lors de l'établissement du taux. Comme la perte de force ne semblait pas avoir été prise en compte, le travailleur avait droit à un nouveau calcul de son indemnité pour PNF. Le travailleur n'avait toutefois pas droit à une augmentation de son indemnité pour tenir compte de son problème congénital au bras droit étant donné que l'évaluation de la perte non financière prévue par la Loi vise uniquement à déterminer la perte attribuable à la déficience découlant d'une lésion professionnelle. Cela serait aussi contraire à la politique de la Commission, laquelle prévoit un mécanisme pour tenir compte des lésions non indemnisables préexistantes.

147/10

La Loi de 1997 a introduit des limites relativement aux demandes d'indemnité pour stress, et la Commission a adopté une politique relativement à ces limites. Le paragraphe 13 (4) prévoit qu'un travailleur n'a pas droit à une indemnité pour stress sauf dans la mesure prévue au paragraphe 13 (5). Le paragraphe 13 (5) prévoit le droit à une indemnité pour stress si celui-ci est une réaction vive à un « événement traumatisant soudain et imprévu qui est survenu du fait et au cours de l'emploi »; cependant, un travailleur n'a pas droit à des prestations pour stress si celui-ci est causé par des décisions ou des mesures prises par l'employeur à l'égard de son emploi. En 2013, le Tribunal a continué à examiner des appels relatifs au stress aux

termes de la Loi de 1997 et de la politique de la Commission. Aux termes de la politique de la Commission, un événement traumatisant doit être clairement et distinctement identifiable, objectivement traumatique et imprévu dans le cadre des tâches habituelles du travailleur. Le Tribunal examine souvent des appels concernant des agents de police ou du personnel de services d'urgence dans lesquels il peut avoir à déterminer si une situation donnée est routinière ou imprévue dans le cadre de l'emploi. La *décision nº 147/10*, 2013 ONWSIAT 186, illustre une telle situation. La travailleuse, une répartitrice à un service de police, avait répondu à un appel provenant d'un fugitif qui voulait se rendre. Elle avait fait le nécessaire pour faire ramasser le fugitif, mais celui ci ne s'était pas rendu et avait tué deux hommes une semaine plus tard. Dans la *décision nº 147/10*, le Tribunal a conclu qu'il y avait un lien direct solide entre la prise de cet appel routinier et le meurtre de deux hommes par l'auteur de cet appel une semaine plus tard. Même s'il n'est pas rare pour un répartiteur de prendre des appels concernant des actes de violence imminents ou en cours, la survenue de conséquences graves et tardives de ce genre est imprévue. La travailleuse avait fini par comprendre qu'elle n'était pas à blâmer pour les actions du fugitif; cependant, la réalisation de l'existence d'un lien entre l'appel et le double meurtre avait été objectivement traumatisante sur le coup et il ne s'agissait pas d'un événement routinier normal.

1098/13

La *décision nº 1098/13*, 2013 ONWSIAT 2313, est un autre exemple de situation remplissant les critères de la loi et de la politique sur le stress traumatique. La travailleuse était une agente correctionnelle qui s'était mise à présenter des problèmes psychiques à la suite du décès d'une détenue dans des circonstances dans lesquelles les gardiens de prison avaient reçu pour consigne d'agir d'une manière entraînant un risque de décès. Rien n'indiquait que cette consigne visait à protéger les gardiens ou d'autres détenus. Le décès de la détenue était assez exceptionnel pour constituer un événement soudain et imprévu au sens des dispositions prévues au paragraphe 13 (5). Il n'était pas nécessaire de déterminer si le diagnostic de trouble de stress post traumatique était correct. Comme il est indiqué dans la *décision nº 483/11*, 2011 ONWSIAT 2257, la politique de la Commission sur le stress ne s'applique pas exclusivement au diagnostic de stress post traumatique ou aux situations dans lesquelles le travailleur a été témoin de l'événement. Il n'était pas nécessaire non plus de déterminer si les paragraphes 13 (4) et (5) de la Loi de 1997 étaient incorporés dans la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAÉ) parce que la travailleuse avait droit à une indemnité même si les paragraphes en question s'appliquaient.

1354/07

La question de savoir si les limites visant le droit à une indemnité pour stress prévues à l'article 13 s'appliquent aux cas de stress professionnel chronique relevant de la LIAÉ s'est aussi posée dans la *décision nº 1354/07*, 2013 ONWSIAT 360. Cette décision contient des observations approfondies au sujet de l'évolution de la LIAÉ et de la législation en matière d'indemnisation des travailleurs ainsi que de l'application de la LIAÉ dans les cas d'incapacité et de stress, y compris une analyse des décisions du Tribunal concernant la LIAÉ et l'incapacité ainsi que de la jurisprudence relative à la LIAÉ et au stress. Comme le Tribunal a conclu dans la *décision nº 1354/07* que la travailleuse n'avait pas droit à des prestations pour stress, il n'a pas été nécessaire de régler la question liée à la LIAÉ. Le résumé des observations contenues dans la *décision nº 1354/07* devrait toutefois être utile dans des décisions à venir.

422/13

Enfin, la Loi de 1997 a introduit un délai d'appel de six mois pour la plupart des décisions de la Commission ainsi qu'un délai d'appel de six mois pour en appeler des décisions définitives de la Commission au Tribunal. Dans certains cas, la question de savoir si une lettre de la Commission constitue une décision aux fins de l'établissement de la date d'expiration du délai d'appel peut devenir litigieuse. La *décision nº 422/13*, 2013 ONWSIAT 638, est l'une des premières

décisions dans lesquelles le Tribunal examine ce qui s'entend d'une « lettre de décision » au sens de la politique de la Commission, à savoir une lettre faisant état de la décision rendue, en expliquant les motifs, y compris toute politique applicable, précisant les renseignements utilisés pour la rendre et avisant les parties du droit de la contester. En appliquant cette politique dans la *décision nº 422/13*, le Tribunal a noté que, quand une lettre concerne une importante question juridique assortie d'un délai, la justice exige de le signaler de façon à assurer qu'elle soit dirigée adéquatement en vue de la prise des mesures appropriées.

Politiques de la Commission aux termes de la Loi de 1997

Bien que le Tribunal ait toujours tenu compte des politiques de la Commission, le paragraphe 126 (1) de la Loi de 1997 stipule expressément que, si une politique de la Commission s'applique à la question faisant l'objet d'un appel, le Tribunal l'applique quand il rend sa décision. Le paragraphe 126 (2) prévoit que la Commission informe le Tribunal des politiques applicables, et le paragraphe 126 (4) établit un processus par lequel le Tribunal peut renvoyer à la Commission toute politique qu'il estime non applicable à un cas particulier, non autorisée par la Loi ou incompatible avec celle-ci. Des questions de politique peuvent aussi se présenter dans d'autres circonstances; par exemple, la Commission peut demander au Tribunal de réexaminer une décision à la lumière de ses politiques et le Tribunal peut être appelé à interpréter des politiques de la Commission ou à déterminer quelle version d'une politique est applicable dans un cas particulier.

1057/0912

En 2013, le Tribunal n'a procédé à aucun renvoi aux termes du paragraphe 126 (4). En 2012, dans la *décision nº 1057/0912*, 2012 ONWSIAT 1547, le Tribunal avait renvoyé à la Commission la version de 1996 de la politique sur les allocations vestimentaires en application du paragraphe 126 (4) de la Loi de 1997. À la fin de 2013, les travaux consécutifs à l'audience étaient terminés, mais la décision n'avait pas encore été rendue.

716/13
717/13

Nous avons aussi noté dans des rapports annuels précédents que la Commission n'avait pas de politique sur le droit à des prestations pour PG dans les cas de maladies professionnelles qui se manifestent après la retraite. Comme les prestations pour PG sont liées à la perte de gains résultant d'un accident indemnisable, la jurisprudence du Tribunal indique que les travailleurs retraités n'ont pas droit à de telles prestations, sauf s'ils ont l'intention de continuer à travailler malgré la retraite. La jurisprudence du Tribunal indique aussi que le versement de prestations de conjoint ne dépend pas du droit à des prestations pour PG du travailleur et que les prestations de conjoint doivent être fondées sur le minimum légal dans de telles circonstances. Le Tribunal a continué à appliquer cette analyse en 2013. Voir, par exemple, les *décisions nos 716/13*, 2013 ONWSIAT 1650, et *717/13*, 2013 ONWSIAT 1225. Ces décisions présentent aussi de l'intérêt parce que le Tribunal y examine la politique de la Commission relativement à ce qui constitue une « lettre de décision » aux fins du respect du délai d'appel.

1164/13

Comme nous l'avons noté dans des rapports annuels précédents, les politiques de la Commission changent souvent avec le temps. Les droits et obligations des parties peuvent varier considérablement selon la version applicable de la politique. La jurisprudence du Tribunal indique que les politiques relevant de l'article 126 s'apparentent à la législation étant donné que le Tribunal doit les appliquer et qu'elles sont soumises à la présomption de non-rétroactivité. La *décision nº 1164/13*, 2013 ONWSIAT 2068, présente un intérêt particulier du fait que le Tribunal y applique ce principe dans le contexte des nouvelles politiques relatives à la réintégration au travail, lesquelles introduisent les concepts de réintégration au travail (RT) et de travail approprié (TA) remplaçant ceux de la RMT et de l'emploi ou entreprise

approprié (EEA). Ces politiques ont été modifiées depuis leur adoption initiale. Dans la *décision nº 1164/13*, le Tribunal examine si le travailleur avait droit à un supplément pour perte économique future (PÉF) en application du paragraphe 43 (9) de la Loi d'avant 1997 pendant qu'il cherchait du travail en 2011. Dans la *décision nº 1164/13*, le Tribunal a conclu que la politique applicable était celle en vigueur au moment de la décision administrative de la Commission, nonobstant les modifications apportées par la suite. Même si la politique applicable ne prévoyait pas explicitement la recherche d'emploi comme activité de TP ou de RMT, le Tribunal a conclu qu'il s'agissait d'une activité raisonnable de transition professionnelle qui était susceptible d'aider le travailleur à obtenir de l'emploi. Bien que la Commission ne soit pas censée appuyer un travailleur financièrement pendant une recherche d'emploi prolongée, la période de recherche n'était pas excessive en l'espèce, surtout compte tenu de l'état du marché de l'emploi à ce moment-là.

838/13

Pour interpréter les politiques de la Commission, le Tribunal tient compte des dispositions législatives pertinentes ainsi que du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et de la *Charte canadienne des droits et libertés*. La politique prévoit que, lors de l'évaluation des possibilités de réintégration sur le marché du travail aux fins de la détermination du droit à un programme de RMT, la Commission doit tenir compte des droits à l'égalité du travailleur aux termes du Code ainsi que de toute invalidité non reliée au travail. Dans la *décision nº 838/13*, 2013 ONWSIAT 1809, la travailleuse soutenait que cette politique lui donnait droit à des prestations pour PG totale parce qu'elle n'avait pas pu participer à un programme de RMT par suite d'une lésion non indemnisable subie après l'accident. Dans la *décision nº 838/13*, le Tribunal a toutefois conclu que la politique s'applique aux services de RMT et qu'elle ne traite pas directement des prestations pour PG. Pour être approprié, un plan de RMT doit être adapté aux besoins découlant non seulement des troubles indemnisables, mais aussi des troubles non indemnisables. La travailleuse soutenait aussi que l'alinéa 43 (4) a) lui donnait droit à des prestations pour PG totale jusqu'à ce qu'elle termine le programme et que ses prestations ne pouvaient pas être réduites pour cause de non-collaboration parce qu'elle n'avait pas terminé le programme en raison de problèmes non indemnisables. Dans la *décision nº 838/13*, le Tribunal a rejeté cet argument au motif que le paragraphe 43 (4) doit être interprété dans le contexte du paragraphe 43 (1), lequel prévoit des prestations pour la perte de gains résultant de la lésion.

8/13

Enfin, dans la *décision nº 8/13*, 2013 ONWSIAT 66, le Tribunal a examiné les lignes directrices de la Commission concernant le délai de contestation des décisions qu'elle rend à l'interne. Bien que les lignes directrices et les documents d'appui sur le processus décisionnel de la Commission ne soient pas des politiques aux fins de l'article 126, ils constituent des guides utiles et le Tribunal peut en tenir compte. Les lignes directrices alors en vigueur énonçaient plusieurs facteurs à considérer lors de l'examen des demandes de prorogation et elles prévoyaient un vaste pouvoir discrétionnaire à l'égard des appels interjetés moins d'un an après la date de la décision. Le Tribunal a interprété ces lignes directrices comme signifiant qu'une prorogation serait accordée quand le retard n'est pas long. Le terme « vaste pouvoir discrétionnaire » indique clairement qu'il n'est pas obligatoire d'accorder une prorogation quand le retard est de moins d'un an; cependant, en l'absence de facteurs tels que la mauvaise foi, qui rendrait une prorogation inappropriée, une prorogation devrait normalement être accordée et aucune autre raison explicite ne devrait être nécessaire.

Requêtes relatives au droit d'action

La Loi de 1997 et les différentes versions de la Loi d'avant 1997 reposent sur un compromis historique en vertu duquel les travailleurs ont renoncé à leur droit d'action en échange d'un régime d'indemnisation sans égards à la responsabilité. Le Tribunal a

compétence exclusive pour déterminer si la Loi supprime le droit d'action. Les requêtes relatives au droit d'action peuvent soulever des questions juridiques complexes, telles que l'interaction entre la Loi de 1997 et d'autres régimes législatifs et d'autres compétences.

1383/13

Dans la *décision nº 1383/13*, 2013 ONWSIAT 2002, le Tribunal devait déterminer si les défendeurs, une compagnie de transport et un chauffeur de camion résidant tous deux au Nouveau-Brunswick, avaient un lien important avec l'Ontario tel que le cas relevait de la Loi de 1997. Dans la *décision nº 1383/13*, le Tribunal s'est fondé sur la *décision nº 382/10*, 2011 ONWSIAT 707, dans laquelle il avait conclu que la Loi de 1997 vise à garantir un droit civil dans la province. Si un employeur a un travailleur ou plus dans la province ou dans une industrie ontarienne, il est un « employeur » aux termes de la Loi de 1997, peu importe où il se trouve. Dans la *décision nº 1383/13*, le Tribunal a aussi examiné la politique de la Commission relative aux travailleurs non-résidents, selon laquelle la plus importante considération est le temps passé au travail en Ontario. En général, il existe un lien important avec l'Ontario quand un travailleur y travaille 11 jours ou plus par année. Même si certains facteurs ne confirmaient pas l'existence d'un lien avec l'Ontario, le chauffeur défendeur passait plus de 11 jours en Ontario. Les défendeurs avaient donc un lien important avec l'Ontario, et la Loi supprimait le droit d'action du demandeur.

1138/12

Dans la *décision nº 1138/12*, 2013 ONWSIAT 1159, le Tribunal a examiné une autre requête relative au droit d'action résultant d'un accident de la route. Deux enseignantes étaient décédées en revenant d'un atelier organisé par leur syndicat. Elles avaient fait environ 40 kilomètres pour se rendre à l'atelier, et elles étaient ensuite allées magasiner à quelque sept kilomètres du lieu de l'atelier. Dans la *décision nº 1138/12*, le Tribunal a conclu que la question la plus importante était de savoir si l'employeur avait joué un rôle quelconque dans les activités en cours au moment de l'accident. Le fait que des travailleurs entreprennent une activité de perfectionnement professionnel ne signifie pas nécessairement qu'ils se trouvent en cours d'emploi quand l'employeur n'a aucun contrôle sur cette activité. Aux termes de la convention collective, l'employeur n'avait pour seul rôle que de permettre aux enseignantes de participer à cette activité sans perte de salaire ni d'avantages sociaux. Les enseignantes n'étaient donc pas en cours d'emploi. Même si elles avaient été en cours d'emploi pendant l'atelier, elles s'étaient nettement écartées de leur emploi après l'atelier quand elles étaient allées magasiner.

2064/12

Les cas d'entreprises familiales font intervenir des considérations particulières étant donné que les arrangements familiaux sont souvent informels, tacites et implicites. Ceci est particulièrement problématique quand des enfants sont victimes d'accidents. Dans la *décision nº 2064/12*, 2013 ONWSIAT 452, le demandeur dans une affaire au civil était un jeune homme de 18 ans qui était le beau-fils et le frère des copropriétaires d'un dépanneur. Il avait été blessé en surveillant la caisse pendant que son beau-père rendait visite à un ami à l'hôpital. Selon la *décision nº 2064/12*, même si une personne joue un rôle connexe aux fins de l'industrie de l'employeur, il doit exister une certaine relation d'emploi pour justifier l'assurance contre les accidents du travail et la suppression du droit d'action. Dans la *décision nº 2064/12*, le Tribunal a appliqué la *décision nº 577* (20 novembre 1986), une décision antérieure identifiant la rémunération, l'intention et le contrôle comme trois facteurs à prendre en compte pour déterminer si une personne est un travailleur. Compte tenu de ces facteurs, le demandeur rendait service à son beau-père et il n'y avait pas de lien d'emploi.

Questions particulières aux employeurs

Une part importante des appels continue à viser des questions particulières aux employeurs, telles que la

classification, le transfert de coûts, les rajustements de comptes de tarification par incidence et le Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés (FGTR).

1562/12

La Commission a établi trois méthodes de tarification par incidence qui diffèrent selon la taille des employeurs visés et l'appartenance ou non à l'industrie de la construction. Elle a récemment créé la méthode des Primes rajustées selon le mérite (PRM) à l'intention des employeurs plus petits. La *décision nº 1562/12*, 2013 ONWSIAT 881, est la première concernant le passage d'un employeur de la méthode de PRM à la méthode CAD-7, la méthode de tarification par incidence de l'industrie de la construction, parce que ses primes annuelles dépassaient 25 000 $. Dans la *décision nº 1562/12*, le Tribunal a déterminé qu'il a compétence pour examiner les appels interjetés en vertu du paragraphe 83 (3), lequel traite de l'application des programmes de tarification par incidence à des employeurs individuels, même si le point 4 du paragraphe 123 (2) prévoit que sa compétence ne s'étend pas aux appels contre les décisions rendues en vertu des paragraphes 81 (1) à (6) et des paragraphes 83 (1) et (2). Dans la *décision nº 1562/12*, le Tribunal a rejeté un argument selon lequel la politique de la Commission prévoit que, quand une entreprise passe de la méthode de PRM à la méthode CAD 7, les surcharges ou les rabais sont calculés à partir des coûts d'accident de l'année d'évaluation seulement. L'actuaire en chef de la Commission avait avancé que rien ne permettait de différencier le calcul fait pour les entreprises passant à un autre programme de tarification de celui fait pour les entreprises demeurant dans le même programme. Dans la *décision nº 1562/12*, le Tribunal a conclu que la position de l'actuaire mènerait à une application plus correcte de la politique de la Commission.

244/13
1033/13I

Le Tribunal examine fréquemment des appels visant le FGTR, y compris des questions relatives à l'interprétation et à l'application de la politique sur le FGTR. Par exemple, dans la *décision nº 244/13*, 2013 ONWSIAT 630, le Tribunal a examiné s'il convenait de se fonder sur les conséquences médicales d'un accident sur un travailleur particulier pour déterminer la gravité d'un accident dans le cadre de la politique sur le FGTR. Conformément à des décisions plus récentes, dans lesquelles le Tribunal a accordé une place plus importante à l'interprétation de la politique de la Commission, il convenait de mettre l'accent sur la portée générale du cas et non sur les faits en tant que tels. La *décision nº 1033/13I*, 2013 ONWSIAT 1287, concerne un des quelques cas portant sur le droit d'accès au dossier d'un travailleur aux fins d'un appel d'un employeur participant au programme de tarification par incidence CAD-7 qui demandait un rajustement après avoir obtenu une exonération du FGTR. La demande d'accès visait des documents portant généralement sur les problèmes de santé du travailleur et sur leurs incidences sur la capacité de retour au travail de celui-ci ainsi que des documents relatifs à deux dossiers connexes. Dans la *décision nº 1033/13I*, le Tribunal a noté que le droit à un rajustement rétroactif dans le cadre d'un programme de tarification par incidence dépend surtout de la diligence de l'employeur en vue d'obtenir une exonération du FGTR. Pour régler cette question, il est pertinent d'examiner quand et comment les symptômes se sont manifestés au fil du temps. Le Tribunal a donc accordé l'accès au dossier d'indemnisation, sauf pour quelques pages contenant des renseignements personnels non pertinents. Les dossiers connexes étaient aussi pertinents étant donné que le FGTR exonère les employeurs pour les lésions résultant d'accidents antérieurs.

200/13

Enfin, la *décision nº 200/13*, 2013 ONWSIAT 2087, présente de l'intérêt en raison de son examen des transferts de coûts. Aux termes de l'article 84 et de la politique de la Commission, la Commission peut transférer les coûts liés à un dossier d'indemnisation du compte de l'employeur au moment de l'accident à celui d'un tiers employeur de l'annexe 1 si l'accident a été causé par la négligence de ce tiers employeur ou d'un travailleur de celui-ci. La Commission a aussi

une politique prévoyant un virement de coûts dans les cas d'accidents d'automobile impliquant un tiers n'appartenant pas à l'annexe 1. La Commission a introduit cette politique pour fournir un mode d'exonération aux employeurs quand la province a adopté l'assurance automobile sans égards à la responsabilité. La *décision nº 200/13* porte sur le cas d'un conducteur d'autobus qui avait commencé à présenter de gros problèmes de santé mentale après avoir été témoin d'un accident entre une automobile et un piéton non identifiés. La Commission avait rejeté la demande d'exonération de l'employeur après avoir conclu que ni le piéton ni le conducteur du véhicule n'avaient d'obligation de diligence à l'égard du travailleur. Dans la *décision nº 200/13*, le Tribunal a reconnu à l'employeur le droit à une exonération de 100 % en concluant que l'accident était attribuable à la négligence du conducteur du véhicule ou du piéton et que ceux-ci ne relevaient probablement pas de l'annexe 1. Même s'ils relevaient de l'annexe 1, la politique de la Commission aurait occasionné le transfert des coûts du dossier de l'employeur du conducteur d'autobus à celui de l'employeur du tiers négligent. La norme applicable aux transferts de coûts aux termes des deux politiques est la négligence et elle ne tient pas compte de la prévisibilité et de l'obligation de diligence.

Maladies professionnelles

Les cas de maladies professionnelles, lesquels font intervenir l'exposition à des procédés et à des produits nocifs, soulèvent certaines des questions juridiques, médicales et factuelles les plus compliquées. Les maladies professionnelles sont indemnisables si elles cadrent avec la définition législative de maladie professionnelle ou d'incapacité. La Loi de 1997 contient diverses présomptions légales à l'égard de maladies et d'expositions professionnelles particulières, et la Commission a adopté des politiques au sujet d'autres maladies et expositions professionnelles.

Aux termes de l'article 134, le Tribunal « peut dresser une liste des professionnels de la santé

1355/11

auxquels le Tribunal peut faire appel pour l'aider à juger une question de fait au cours d'une instance ». Ces professionnels de la santé, ou assesseurs médicaux, sont souvent appelés à émettre des opinions médicales dans des cas ne cadrant pas avec les présomptions prévues dans la loi ou dans les politiques de la Commission. Par exemple, dans la *décision nº 1355/11*, 2012 ONWSIAT 2878, le Tribunal a examiné le cas d'un travailleur qui avait reçu un diagnostic de leucémie myélogène aiguë (LMA) après avoir travaillé comme pompier pendant 12 ans. La politique de la Commission sur les cancers chez les pompiers prévoit une présomption pour la LMA si la durée de l'emploi de pompier a été de 15 ans. Dans la *décision nº 1355/11*, comme le travailleur ne remplissait pas ce critère, le Tribunal a examiné le bien-fondé du cas en se fondant sur la preuve. Il a accepté le rapport de l'assesseur selon lequel il existe une forte corrélation entre le benzène et la LMA. Le travailleur avait vraisemblablement été exposé au benzène en travaillant comme pompier. L'assesseur a aussi noté que le travailleur avait été pompier pendant 12 ans, ce qui dépassait la période de latence raisonnable de 11 ans indiquée dans les publications spécialisées. L'assesseur a aussi noté que le moment de l'exposition au benzène présentait de l'importance puisque le travailleur avait été pompier pendant les dix années les plus cruciales avant le diagnostic. Bien que le travailleur ait été un fumeur, il n'avait pas fumé pendant les sept années précédant le diagnostic.

25/13

La *décision nº 25/13*, 2013 ONWSIAT 437, illustre bien le rôle de la politique de la Commission dans un cas de maladie professionnelle remplissant les critères qui y sont prévus. Le travailleur avait reçu un diagnostic de cancer colorectal, et il avait travaillé dans le secteur de l'amiante pendant 20 ans. Même si l'employeur a fait diverses observations, il n'y avait pas d'éléments de preuve contradictoires. Dans la *décision nº 25/13*, le Tribunal a conclu qu'il n'était pas nécessaire de pousser l'enquête parce qu'il y avait eu une période de latence de 20 ans

conformément à la politique. La Commission élabore des politiques de manière à éviter d'avoir à faire face aux complexités de la science dans chaque cas. La Commission aura étudié la preuve épidémiologique et elle aura déterminé les faits permettant de conclure qu'une exposition professionnelle est susceptible d'avoir beaucoup contribué à une maladie. La Commission aura aussi été au fait d'autres étiologies possibles quand elle élabore une politique. Si les faits décrits dans la politique ne sont pas établis, les demandes d'indemnité peuvent quand même être examinées en fonction de la justice et de leur bien-fondé.

248/13

Dans la *décision nº 248/13*, 2013 ONWSIAT 1009, le Tribunal a examiné une modification à la politique de la Commission sur l'exposition dans les usines de frittage, à savoir la suppression du critère de six mois d'exposition professionnelle. Depuis 1994, selon la politique de la Commission, le fait d'avoir travaillé dans un procédé d'usine de frittage tel qu'il est pratiqué en tout temps est une « preuve convaincante » que le cancer du poumon d'un travailleur est relié au travail. Selon la preuve, la Commission interprétait généralement la politique comme donnant plus de latitude plutôt que comme signifiant que toute exposition était suffisante. Des lignes directrices internes de la Direction des politiques sur les maladies professionnelles et la médecine du travail (DPMPMT) indiquaient que les demandes d'indemnité faisant intervenir moins de six mois d'exposition seraient acceptées seulement si le travailleur était un non-fumeur. Dans la *décision nº 248/13*, le Tribunal a rejeté l'appel parce que le travailleur avait une exposition cumulative de moins d'un mois, et il a indiqué qu'il était d'accord avec la DPMPMT que les données épidémiologiques n'indiquaient pas l'existence d'un lien dans les cas de moins d'un mois d'exposition. Le Tribunal a toutefois indiqué qu'il n'acceptait pas nécessairement la recommandation de rejeter les demandes des travailleurs ayant moins de six mois d'exposition sauf s'ils étaient des non-fumeurs. Il a estimé que cette limite stricte pourrait ne pas respecter la politique de la Commission et qu'il pourrait être approprié d'examiner les faits relatifs à l'exposition entre un et six mois.

556/13

La *décision nº 556/13*, 2013 ONWSIAT 851, est un exemple de cas dans lequel aucune politique de la Commission n'est applicable. En refusant de reconnaître le droit à une indemnité pour un lymphome non hodgkinien que la travailleuse attribuait à une exposition professionnelle à la fumée secondaire de tabac pendant huit ans, le Tribunal a noté que la seule preuve d'expert relative à la causalité était un examen de l'épidémiologie par un pneumologue retenu par la Commission. L'épidémiologie semblait indiquer un risque relatif faible entre la fumée secondaire et les cancers autres que le cancer du poumon et, peut-être, le cancer des voies nasales ou du sinus maxillaire. Même s'il n'y avait pas de politique de la Commission traitant directement du lymphome non hodgkinien, le Tribunal a estimé pertinent de tenir compte des critères utilisés dans d'autres politiques. Ainsi, bien que le lien entre le cancer du poumon et l'exposition à l'amiante soit indiscutable, la politique de la Commission exige des éléments de preuve évidents démontrant clairement une exposition professionnelle et un intervalle de dix ans.

Autres questions juridiques

665/1012

Dans d'autres rapports annuels, nous avons noté plusieurs instances en cours soulevant des contestations fondées sur la Charte au sujet des limites visant les demandes d'indemnité pour stress prévues à l'article 13 et dans la politique adoptée en application de l'article 13. Bien qu'aucune décision n'ait encore été rendue sur le fond dans ces instances, le Tribunal a rendu plusieurs décisions préliminaires intéressantes à leur sujet. Dans la *décision nº 665/10I*, 2010 ONWSIAT 1283, le Tribunal avait précédemment conclu que le travailleur n'avait pas droit à une indemnité pour du stress aigu en application des paragraphes 13 (4) et (5) de la Loi de 1997. Dans la

décision nº 665/10I2, 2013 ONWSIAT 1630, le Tribunal a commenté le critère du travailleur moyen dans son analyse visant à déterminer si le travailleur aurait eu droit à une indemnité, n'eût été les paragraphes 13 (4) et (5). L'application de ce critère consiste à déterminer s'il serait raisonnable pour des travailleurs ayant une stabilité mentale moyenne de percevoir les événements survenus sur les lieux du travail comme stressants et, le cas échéant, si de tels travailleurs moyens risqueraient d'éprouver des troubles mentaux en réaction à de telles perceptions. Selon la *décision nº 665/10I2*, même si le Tribunal considère l'usage du critère du travailleur moyen comme justifié parce qu'il aide à trancher la question de l'existence d'un processus dommageable, ce critère risque d'être incompatible avec la doctrine de la victime vulnérable s'il est utilisé de façon rigoureuse et mécanique. Dans la *décision nº 665/10I2*, le Tribunal a conclu qu'il n'y avait aucune bonne raison de considérer le critère du travailleur moyen pour constater que le travailleur aurait eu droit à une indemnité, n'eût été les paragraphes 13 (4) et (5). L'audience reprendra en vue de l'examen de la contestation fondée sur la Charte visant les paragraphes 13 (4) et (5).

480/11I3
1945/10I2

Il semble que le critère du travailleur moyen sera aussi examiné dans l'instance faisant l'objet de la *décision nº 480/11I3*, 2013 ONWSIAT 1876, dans laquelle le Tribunal a conclu que, sous réserve des questions liées à la Charte et au Code, le travailleur n'avait pas droit à des prestations pour stress en application de l'article 13. Le comité examinera si le travailleur présentait une « incapacité » aux termes de la Loi de 1997. Le comité a invité les parties à déposer des observations sur le critère approprié, y compris toute observation sur les valeurs défendues par la Charte ou le Code au sujet du critère du travailleur moyen. La *décision nº 1945/10I2*, 2013 ONWSIAT 2172, concerne un autre appel soulevant une contestation fondée sur la Charte visant les paragraphes 13 (4) et (5) de la Loi de 1997. Cette décision présente de l'intérêt en raison des ordonnances procédurales qu'elle contient, surtout au sujet du rôle d'un intervenant.

273/10I
512/06R

La *décision nº 273/10I*, 2013 ONWSIAT 1700, concerne un appel qui a soulevé une contestation fondée sur la Charte visant l'alinéa 43 (1) c) et le paragraphe 45 (1) relativement à une question de discrimination fondée sur l'âge. L'alinéa 43 (1) c) limite à deux ans le versement de prestations pour PG dans le cas des travailleurs âgés de 63 ans ou plus au moment de l'accident. Le paragraphe 45 (1) limite les prestations pour perte de revenu de retraite dans le cas des travailleurs âgés de 64 ans ou plus à la date de la lésion. Dans la *décision nº 273/10I*, le Tribunal a conclu que le travailleur aurait continué à travailler après l'âge de 67 ans, n'eût été sa lésion indemnisable. Sauf en ce qui concerne l'âge, le travailleur remplissait toutes les exigences prévues par la loi pour avoir droit à des prestations pour PG et à des prestations pour perte de revenus de retraite. L'audience reprendra pour examiner la contestation fondée sur la Charte. Il s'agit de la première contestation du genre visant le paragraphe 45 (1). Dans la *décision nº 512/06*, 2011 ONWSIAT 2525, le Tribunal a conclu que l'alinéa 43 (1) c) n'enfreignait pas le paragraphe 15 (1) de la Charte et que, même s'il l'enfreignait, la limite était raisonnable aux termes de l'article 1. En 2013, dans la *décision nº 512/06R*, 2013 ONWSIAT 2621, le Tribunal a rejeté une demande de réexamen au motif que la nouvelle preuve présentée à l'appui n'aurait pas changé le résultat de la décision initiale et qu'aucun vice n'avait été trouvé dans les motifs relatifs à l'application de la Charte aux faits entourant le cas.

1696/13I

Depuis l'introduction de la réglementation des parajuristes en 2007 dans la *Loi sur le Barreau*, le Tribunal a pris des mesures pour assurer que les parajuristes qui représentent des parties dans ses instances respectent les exigences qui leur sont imposées par le Barreau. Dans ses décisions, le Tribunal continue à conclure qu'il est compétent pour faire enquête au sujet des parajuristes sans permis dont la situation ne

semble pas cadrer avec les exemptions prévues dans la *Loi sur le Barreau* et le *Règlement nº 4*. Le point 4 du paragraphe 1 (8) de la *Loi sur le Barreau* contient une exemption pour « l'employé ou le représentant bénévole d'un syndicat qui agit pour le compte du syndicat ou un membre du syndicat dans le cadre d'un grief, d'une négociation collective, d'une procédure d'arbitrage ou d'une instance devant un tribunal administratif ». Dans la *décision nº 1696/13I*, 2013 ONWSIAT 2105, le Tribunal a conclu que cette exemption s'applique à un employé de syndicat agissant pour le compte d'un membre du même syndicat, mais non pour le compte d'un membre d'un autre syndicat ou d'une personne non syndiquée. Ni la *Loi sur le Barreau* ni le *Règlement nº 4* ne prévoient d'exception pour des raisons d'équité aux exigences prescrites en matière d'octroi de permis et d'exemption.

173/05I

Quand un travailleur décède sans testament, des litiges peuvent surgir relativement à la question de savoir qui peut interjeter appel pour le compte de sa succession. Le Tribunal se guide alors sur la *Loi portant réforme du droit des successions* (LPRDS). Dans les cas de succession *ab intestat*, ce sont le conjoint et les enfants du défunt qui ont le droit de partager la succession aux termes de la LPRDS. La définition de conjoint prévue dans la LPRDS n'inclut pas les conjoints de fait. Dans la *décision nº 173/05I*, 2013 ONWSIAT 467, la conjointe de fait du travailleur décédé a présenté une requête pour être autorisée à poursuivre l'appel, mais sa requête a été rejetée. Le vice-président a conclu que le facteur le plus important à considérer était l'effort de la requérante pour informer les fils du défunt et obtenir leur consentement. La requérante ne semblait pas avoir essayé directement de communiquer avec les fils, et son représentant avait seulement essayé de les joindre par téléphone. Cela ne remplissait pas les exigences prévues dans la *Directive de procédure : Appels concernant des travailleurs décédés*. Dans sa décision, le Tribunal n'a pas interdit à la requérante d'obtenir des éléments de preuve supplémentaires et de présenter une nouvelle requête au Tribunal.

468/08R

La *décision nº 468/08R*, 2103 ONWSIAT 1493, concerne un cas dans lequel il y avait eu un intervalle de plus de quatre ans entre la demande de réexamen et la date de la décision initiale. Selon la *Directive de procédure : Réexamens*, il n'est généralement pas souhaitable de réexaminer une décision plus de six mois après la date de la décision visée. Un intervalle de plus de six mois peut entrer en ligne de compte au moment de décider s'il est souhaitable de réexaminer une décision. L'intervalle pertinent va de la date de la décision initiale à la date de la demande de réexamen, et non la date de la décision de réexamen. Bien que l'intervalle de quatre ans n'ait pas empêché un réexamen, le Tribunal y a attaché beaucoup d'importance dans ce cas. Contrairement à plusieurs demandes de réexamen présentées après un intervalle similaire, dans ce cas, il y avait eu un processus d'audition complet et il n'y avait pas d'éléments de preuve qui n'étaient pas disponibles par le passé.

2381/12

Enfin, la *décision nº 2381/12*, 2012 ONWSIAT 2796, présente de l'intérêt parce que le Tribunal y examine la façon de traiter les renseignements médicaux provenant de différents sites Internet. Le vice-président a déclaré qu'une grande prudence doit être exercée lors de l'examen de renseignements provenant de telles sources. Il a noté qu'il faut tenir compte de trois facteurs pour déterminer la valeur probante de tels renseignements : la nature du site Web (site visant implicitement ou explicitement à produire des gains pécuniaires ou à promouvoir une perspective particulière); l'auteur du document (qualifications et intérêts pécuniaires); la nature du document (questions controversées, différentes perspectives et question de savoir s'il a fait l'objet d'un examen par les pairs).

DEMANDES DE RÉVISION JUDICIAIRE ET AUTRES INSTANCES

Demandes de révision judiciaire

Le Tribunal a eu gain de cause dans tous les dossiers de demande de révision judiciaire visant ses décisions en 2013.

Le Tribunal a une fiche impressionnante en matière de révision judiciaire. Il a rendu plus de 63 000 décisions au cours de ses 28 années d'existence, mais une seule de celles-ci a été annulée à la suite d'un processus de révision judiciaire. Les tribunaux ont déclaré dans des douzaines de décisions que le Tribunal est un organisme spécialisé et qu'il convient de faire preuve de retenue à l'égard de ses décisions. Ces résultats démontrent l'excellence des décisions du Tribunal ainsi que du travail exemplaire de ses décideurs et de son personnel.

Ce compte rendu inclut seulement les demandes de révision judiciaire qui ont progressé de façon notable en 2013. Un certain nombre de demandes ne sont pas notées parce qu'elles ont été ajournées ou reportées pour différentes raisons, et elles n'ont pas encore été réglées de façon définitive.

L'avocat général et les avocats du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal représentent le Tribunal dans la plupart des instances devant les tribunaux et coordonnent toutes les réponses aux demandes de révision judiciaire et toutes les autres instances judiciaires pour lesquelles le Tribunal a recours à des conseillers juridiques de l'extérieur.

1 *Décisions nos 3164/00*, 2000 ONWSIAT 3599, *3164/00R*, 2001 ONWSIAT 1067, et *3164/00R2*, 2012 ONWSIAT 501

La travailleuse travaillait dans une beignerie. Elle s'était blessée au dos en 1994. Elle avait touché des prestations intégrales pendant environ un mois, jusqu'à son retour au travail, et pendant sept mois par la suite pour une récidive. Elle avait été congédiée en septembre 1997 et, en octobre de cette année-là, elle avait obtenu une indemnité pour des troubles invalidants au coude droit résultant de son travail.

La travailleuse a interjeté appel pour se faire reconnaître le droit à une indemnité pour perte économique future (PÉF) et à d'autres services de réadaptation professionnelle pour les troubles résultant de sa lésion au dos. Son appel visait aussi le droit à une indemnité continue pour des troubles au coude droit ainsi qu'une indemnité pour fibromyalgie, affection qui résultait selon elle de sa lésion au dos ou de sa lésion au coude.

Dans la *décision n° 3164/00*, émise en décembre 2000, le vice-président a reconnu le droit à une indemnité pour PÉF et à de l'aide en matière de réadaptation professionnelle pour la lésion au dos. Il a toutefois refusé de reconnaître le droit à une indemnité pour fibromyalgie et pour des troubles au bras/coude droit.

Lors de sa première demande de réexamen, la travailleuse a soumis des documents médicaux supplémentaires à l'appui de sa demande d'indemnité pour fibromyalgie. Le vice-président a toutefois conclu que cette nouvelle preuve était insuffisante pour justifier de rouvrir l'appel. La travailleuse a fait cinq autres demandes de réexamen que le président du Tribunal a rejetées parce qu'elles ne remplissaient pas les critères minimums voulus pour être confiées à un autre comité ou vice-président.

En janvier 2011, la travailleuse a retenu les services d'un nouveau conseiller juridique, et elle a introduit une demande de révision judiciaire. Le Tribunal a exprimé des préoccupations au sujet de l'opportunité

de cette demande introduite 10 ans après la décision initiale. En mai 2011, le conseiller de la travailleuse a demandé au Tribunal s'il consentirait au report de la demande de révision judiciaire pour permettre à la travailleuse de faire une septième demande de réexamen. Le Tribunal a accepté.

Dans la *décision nº 3164/00R2*, émise le 6 mars 2012, un autre vice-président a rejeté une nouvelle demande de réexamen. Ce vice-président non plus n'a pas été convaincu par la nouvelle preuve médicale déposée. Il a noté qu'il s'agissait en réalité d'une contre-preuve obtenue pour essayer de réfuter les conclusions du Tribunal, plutôt que d'une nouvelle preuve. Qui plus est, il n'a pas trouvé que la preuve supplémentaire démontrait que la décision initiale devait être réexaminée.

La travailleuse a décidé de poursuivre sa demande de révision judiciaire. Le Tribunal a signifié un dossier supplémentaire. La travailleuse et le Tribunal ont déposé leur mémoire. Le Tribunal a aussi présenté une requête en rejet pour cause de retard. La requête et la demande de révision judiciaire ont été entendues le 5 décembre 2012.

Une formation de la Cour divisionnaire composée des juges Aston, Hackland et Lederer a accueilli à l'unanimité la requête en rejet pour cause de retard. La Cour a noté que la demande de révision judiciaire avait été présentée 18 ans après la lésion initiale, 15 ans après la deuxième lésion et 10 ans après la décision initiale du Tribunal. Il y avait aussi un intervalle de trois ans entre la sixième demande de réexamen et le début de la demande de révision judiciaire. Dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, la Cour a tenu compte de la longueur du retard, de l'absence d'explication raisonnable au sujet de ce retard et du préjudice résultant de ce retard du fait de la destruction des enregistrements d'audience.

La travailleuse a déposé un avis de demande d'autorisation d'appel à la Cour d'appel visant la décision de la Cour divisionnaire. Le 15 mars 2013, une formation de la Cour d'appel composée des juges Sharpe, Epstein et Pepall a rejeté la demande d'autorisation d'appel.

La travailleuse a déposé une demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada visant la décision de la Cour d'appel de rejeter sa demande d'autorisation d'appel. Le Tribunal a déposé ses documents de réponse. Le 22 août 2013, une formation de la Cour suprême composée de la juge en chef McLachlin et des juges Abella et Cromwell a rejeté la demande d'autorisation d'appel de la travailleuse sans dépens.

2 *Décisions nºs 1110/06*, 2006 ONWSIAT 2463, *1565/08I*, 2008 ONWSIAT 2055, *1565/08*, 2010 ONWSIAT 1128, et *1565/08R*, 2011 ONWSIAT 323

Le travailleur s'était blessé au dos en juin 1990. Il avait obtenu des prestations temporaires et une indemnité pour perte non financière (PNF) de 18 %. Il avait aussi obtenu une indemnité de maintien pour PÉF au moment de la première détermination (D1) de cette indemnité en 1992 ainsi qu'un supplément pour PÉF pour la période pendant laquelle il avait participé à un programme de réadaptation professionnelle. Pendant qu'il participait à un programme en vue de devenir technicien en génie civil en 1993, il avait été impliqué dans un accident de la route, ce qui l'avait forcé à quitter le programme.

Au moment de la première révision (R1) en 1994, le travailleur avait obtenu une indemnité pour PÉF fondée sur les gains qu'il aurait obtenus s'il avait terminé son programme de formation.

En 1997, la Commission avait déclaré que le travailleur s'était rétabli de son accident de 1990 et que ses troubles de dos persistants étaient en fait le résultat d'un état préexistant. Elle avait alors révoqué son droit à une indemnité rétroactivement à septembre 1990. Le travailleur a interjeté appel au Tribunal.

Dans la *décision nº 1110/06*, le Tribunal a déterminé que l'état préexistant était asymptomatique au moment de la lésion de 1990 de sorte que la lésion

professionnelle avait beaucoup contribué à la déficience persistante du travailleur. Le comité a conclu que le travailleur avait droit à une indemnité continue, qu'il présentait une déficience permanente et qu'il convenait de rétablir les prestations auxquelles il avait droit au moment de la décision de 1997 de la Commission. Le Tribunal a enjoint à la Commission de rétablir les prestations du travailleur et de déterminer ses prestations passées et continues.

Par suite de la *décision n° 1110/06*, en 2007, la Commission a procédé à une nouvelle détermination de l'indemnité pour PÉF. La Commission a conclu que le travailleur présentait seulement une déficience partielle attribuable à sa lésion professionnelle et que son inaptitude au travail était attribuable à l'accident de la route de 1993. La Commission a rétabli l'indemnité pour PNF, mais elle n'a pas reconnu le droit à une indemnité pour PÉF intégrale. La Commission a aussi reconnu le droit à une indemnité pour PÉF moins importante à partir de 1993 après avoir déterminé que le travailleur aurait pu travailler comme technicien en génie civil mais qu'il en avait été empêché par un accident de la route non indemnisable. Le travailleur a interjeté appel au Tribunal de nouveau.

Le comité auteur de la *décision n° 1565/08I* a consacré la première journée d'audience à l'examen du rôle d'une personne qui comparaissait avec le travailleur et qui se présentait à titre de « facilitatrice ». À la suite d'une longue discussion, il a été décidé que cette personne serait considérée comme « amie » du travailleur. À ce titre, elle bénéficiait d'une exemption prévue dans le *Règlement n° 4* adopté aux termes de la *Loi sur le Barreau*. Le comité a toutefois informé le président du Tribunal des circonstances entourant le cas.

À la reprise de l'audience, le comité a examiné l'argument du travailleur selon lequel il était totalement invalide avant son accident de la route et qu'il avait donc droit à une indemnité pour PÉF intégrale.

Dans la *décision n° 1565/08*, le comité a conclu que le travailleur ne présentait pas une invalidité totale permanente avant son accident de la route. Il a aussi noté que l'accident de la route avait eu des conséquences importantes pour le travailleur. Le comité a conclu que c'était en raison de cet accident de la route que le travailleur était inapte à dépasser le niveau de gains déterminé par la Commission. Le comité a donc maintenu l'indemnité pour PÉF déterminée par la Commission lors de la D1 et de la R1.

Toutefois, à la date de la R2, la Commission avait conclu que le travailleur aurait pu gagner les gains moyens d'un technicien en génie civil dûment qualifié et, de là, avoir droit à une indemnité pour PÉF moins élevée. Le comité a accueilli l'appel en partie à ce sujet en concluant que le travailleur aurait seulement pu faire les gains du niveau d'entrée en service. Le travailleur avait donc droit à une indemnité pour PÉF partielle à compter de 1993. Le comité a aussi confirmé la décision de la Commission au sujet de l'indemnité pour PNF.

Dans la *décision n° 1565/08R*, un vice-président différent a rejeté la demande de réexamen du travailleur en concluant qu'elle ne remplissait pas les critères ouvrant droit à un réexamen.

Le travailleur a introduit une demande de révision judiciaire visant les *décisions n^os^ 1565/08* et *1565/08R*. Le travailleur a présenté son cas lui-même, sans représentant. L'avis de demande de révision judiciaire contenait une myriade d'allégations d'infractions à la justice naturelle, de partialité et de décisions non fondées sur la preuve. Dans l'avis de demande, le travailleur prétendait aussi que le deuxième comité ne pouvait pas faire certaines constatations eu égard aux conclusions tirées dans la *décision n° 1110/06*.

Compte tenu des allégations faites dans l'avis de demande, et conformément à la pratique habituelle, le Tribunal a demandé au travailleur de commander les transcriptions d'audiences du Tribunal pour inclusion dans le dossier d'instance. Le travailleur a refusé. Le Tribunal a commandé lui-même les transcriptions et les a versées au dossier d'instance qu'il a ensuite déposé.

Le travailleur a présenté une requête visant la suppression des transcriptions et de plusieurs documents concernant la *décision n° 1110/06*. Cette requête a été entendue en septembre 2011 par la juge Swinton. Le Tribunal a déposé un mémoire aux fins de la requête.

Après avoir entendu les observations orales du travailleur et du conseiller juridique du Tribunal, la juge Swinton a rejeté la requête du travailleur et elle a accepté les arguments du Tribunal selon lesquels les transcriptions et les documents concernant l'appel précédent devaient être inclus dans le dossier d'instance étant donné les allégations contenues dans l'avis de demande de révision judiciaire. Le Tribunal a obtenu des dépens.

Le greffier de la Cour divisionnaire a ensuite rejeté la demande de révision judiciaire parce que le travailleur avait négligé de déposer son mémoire et de mettre sa demande en état en dedans d'un an de son introduction. Le travailleur a introduit une requête en vue de l'annulation de la décision du greffier et de la prorogation du délai applicable au dépôt de son mémoire. Le Tribunal n'a pas consenti à la requête, mais il ne s'y est pas opposé. La requête a été accueillie le 20 juin 2012.

Le travailleur a déposé son mémoire en juillet 2012. Il n'a pas maintenu les arguments relatifs à la justice naturelle énoncés initialement dans son avis de demande. La demande de révision judiciaire devait être entendue en décembre 2012, mais elle a été reportée à la demande du représentant dont le travailleur avait récemment retenu les services pour assister à son audition. La demande a été entendue le 25 octobre 2013. Dans une décision rendue le 25 novembre 2013, une formation de la Cour divisionnaire composée des juges Himel, Sachs et Warkentin a rejeté la demande à l'unanimité en concluant que les *décisions nos 1565/08* et *1565/08R* contenaient un examen minutieux et raisonnable des questions soumises au Tribunal.

3 *Décision n° 2484/11*, 2012 ONWSIAT 340

La travailleuse s'était blessée au poignet en 2006. Elle avait cessé de travailler en 2007, quand elle avait reçu un diagnostic de ténosynovite au même poignet. Elle a interjeté appel pour se faire reconnaître le droit à des prestations pour perte de gains (PG) pour la période de septembre 2007 à février 2008 et à partir de mars 2008. La vice-présidente a accueilli l'appel en partie en concluant que la travailleuse avait droit à des prestations pour PG totale de septembre 2007 à octobre 2007, mais non après cette date.

Au vu de la preuve, la vice-présidente a aussi conclu que la travailleuse avait négligé d'accepter un emploi approprié offert par l'employeur. Même si la travailleuse s'était subséquemment vu reconnaître le droit à une indemnité pour invalidité attribuable à la douleur chronique, la vice-présidente a conclu que cela ne voulait pas dire qu'elle était incapable d'accomplir le travail offert.

La travailleuse a présenté une demande de réexamen dont elle s'est ensuite désistée pour faire une demande de révision judiciaire. Dans son mémoire, la travailleuse soutenait que la décision du Tribunal était déraisonnable et qu'elle aurait dû être informée des conséquences de son refus d'accepter du travail modifié, conformément aux principes d'assurance. Cette demande de révision judiciaire a été entendue le 20 mars 2013. Une formation de la Cour divisionnaire composée des juges Swinton, Brown et Lederer a rejeté à l'unanimité la demande de révision judiciaire.

Dans sa décision, la Cour divisionnaire a noté que le Tribunal n'a commis aucune erreur de droit et qu'il y a amplement d'éléments de preuve à l'appui de ses constatations au sujet de l'avis. La Cour a déclaré [au par. 5] que « la conclusion que la requérante était apte à faire l'essai de travail modifié était raisonnable compte tenu de la preuve et des constatations faites au sujet de la crédibilité de celle ci » [traduction].

La Cour n'a pas non plus été convaincue que les principes du droit de l'assurance s'appliquaient maintenant aux cas réglés en application de la Loi de 1997, comme il l'a expressément soutenu [au par. 6] : « Nous rejetons l'argument selon lequel la jurisprudence reliée aux obligations des assureurs privés à l'égard de leurs assurés s'applique maintenant aux obligations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, laquelle relève d'un régime législatif spécialisé » [traduction].

La travailleuse a déposé une demande d'autorisation d'appel à la Cour d'appel. Le Tribunal a déposé son mémoire de l'intimé. Le 10 octobre 2013, une formation de la Cour d'appel composée des juges Pepall, MacPherson et Watt a rejeté la demande d'autorisation d'appel de la travailleuse.

4 *Décisions nos 834/09, 2010 ONWSIAT 1816, et 834/09R, 2011 ONWSIAT 902*

Dans cette requête relative au droit d'intenter une action, les requérants ont demandé au Tribunal de déterminer si la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (Loi de 1997) supprimait le droit d'action de Mme M et de Mme R. Madame M et Mme R avaient toutes deux subi des lésions graves le 18 novembre 2005 quand leur camionnette, conduite par Mme M, avait pivoté alors qu'elle roulait sur une autoroute. Madame M et Mme R étaient descendues de la camionnette après qu'elle s'était immobilisée. Alors qu'elles se trouvaient à l'arrière de la camionnette, un autre conducteur, M. K, avait perdu le contrôle de sa camionnette à l'endroit même où Mme M avait perdu le contrôle de la sienne. Madame M et Mme R avaient toutes deux été frappées par la camionnette de M. K, et elles avaient subi de graves lésions, y compris l'amputation d'une jambe chacune.

Madame M devait travailler le matin de l'accident. Elle s'était présentée aux bureaux de A (entreprise) et avait livré des fleurs à une synagogue. Elle avait chargé la camionnette d'articles qui devaient être livrés à une salle de réception pour une réception le lendemain.

Madame R n'était pas censée travailler le jour de l'accident. Elle était passée aux bureaux de A pour prendre son chèque de paye le matin. Elle devait rencontrer sa mère pour le déjeuner. Madame M lui avait offert de la conduire au restaurant. Elles avaient quitté les bureaux de l'entreprise ensemble dans la camionnette. Elles s'étaient ensuite arrêtées à l'entrepôt de l'entreprise où elles avaient chargé d'autres articles pour une réception à venir. L'accident était survenu peu de temps après qu'elles avaient quitté l'entrepôt.

Madame M, Mme R et les membres de leur famille ont intenté des actions contre différents particuliers et différentes entités. La requête relative au droit d'action a été faite par le propriétaire unique de l'entreprise et l'entreprise de location propriétaire de la camionnette, avec requête conjointe par M. K et son entreprise et le propriétaire de sa camionnette ainsi que la société chargée de l'entretien de l'autoroute.

A n'avait pas de compte d'entreprise à la Commission au moment de l'accident.

Le Tribunal devait régler les questions suivantes : si A était un employeur de l'annexe 1; si Mme M et Mme R étaient des travailleuses ou des exploitantes indépendantes et si elles étaient en cours d'emploi au moment de l'accident; si M. K était en cours d'emploi au moment de l'accident; si la Loi de 1997 supprimait le droit d'action de Mme M ou de Mme R, ou des deux, et si elle supprimait aussi le droit d'action des requérants relevant de la *Loi sur le droit de la famille* (LDF).

La vice-présidente a conclu qu'il n'était pas nécessaire de déterminer la classification de A, une entreprise de décorations festives, mais qu'il fallait déterminer s'il était un employeur de l'annexe 1 au moment de l'accident. Elle a estimé que, même si « décorations festives » ne se trouvent pas expressément à l'annexe 1, les différentes composantes de ce domaine d'activité commerciale

se trouvent à l'annexe 1. Elle a conclu que A était une entreprise à protection obligatoire de l'annexe 1.

La vice-présidente a aussi conclu que M^me^ M et M^me^ R étaient des travailleuses de A au moment de l'accident. Elle a toutefois conclu que M^me^ M était en cours d'emploi au moment de l'accident, alors que M^me^ R ne l'était pas. Elle a aussi conclu que M. K était en cours d'emploi au moment de l'accident.

La vice-présidente a conclu que la Loi de 1997 ne supprimait pas le droit d'action de M^me^ R et de ses requérants relevant de la LDF. Elle a toutefois conclu que la Loi de 1997 supprimait le droit d'action de M^me^ M contre le propriétaire unique, M. K, l'employeur de M. K et l'entreprise chargée de l'entretien de l'autoroute. Elle a conclu que la Loi de 1997 ne supprimait pas le droit d'action des requérants de M^me^ M relevant de la LDF.

La vice-présidente n'a tranché aucune question relative au droit d'action contre l'autoroute et le ministère ontarien étant donné qu'ils n'avaient pas participé à la requête.

Madame M et les requérants ont fait une demande de réexamen. Le Tribunal a rejeté la demande de réexamen.

Madame M a alors introduit une demande de révision judiciaire pour obtenir une déclaration selon laquelle : 1) A n'était pas un employeur de l'annexe 1; 2) M^me^ M n'était pas une travailleuse au sens de la Loi de 1997; 3) M^me^ M n'était pas en cours d'emploi.

Le Tribunal a envoyé plusieurs rappels au conseiller juridique de la requérante pour qu'il lui fournisse les transcriptions afin de préparer et déposer son dossier d'instance. Le conseiller de la requérante a négligé de répondre et le Tribunal a fini par déposer son dossier sans les transcriptions. Le conseiller de la requérante a déposé les transcriptions séparément.

Le conseiller de la requérante a déposé un mémoire en décembre 2012. Le Tribunal a été le premier à déposer son mémoire en réplique. Les codéfendeurs ont alors déposé les leurs. Une formation de la Cour divisionnaire composée des juges Herman, Molloy et Harvison Young a examiné la demande de révision judiciaire le 5 juin 2013.

Lors de l'audition de la demande de révision judiciaire, la Cour a soulevé la question de la qualité pour agir du Tribunal et elle a exprimé des inquiétudes au sujet du mémoire du Tribunal. La Cour estimait que, comme il y avait des codéfendeurs dans la requête, le Tribunal n'aurait pas dû soutenir dans son mémoire que ses décisions étaient raisonnables. La conseillère juridique du Tribunal a examiné l'arrêt *Ontario (Children's Lawyer) v. Ontario (Information and Privacy Commissioner)* (2005), 75 O.R. (3d) 309 (C.A.) avec la Cour relativement à la qualité pour agir. Elle a aussi soutenu que la participation du Tribunal était appropriée vu la complexité des questions présentées à la Cour, les connaissances spécialisées du Tribunal et le fait que la participation des codéfendeurs était hypothétique quand le Tribunal avait préparé son mémoire.

Le 19 juillet 2013, dans une longue décision, la Cour divisionnaire a rejeté à l'unanimité la demande de révision judiciaire. La Cour a déclaré [au par. 44] que « les motifs du Tribunal étaient justifiés, transparents et intelligibles et que ses conclusions faisaient bien partie des issues acceptables » [traduction]. La Cour n'a abordé ni la décision de l'avocat des enfants ni le fait qu'aucun autre défendeur n'avait encore déposé de mémoire quand le Tribunal avait déposé le sien, quoiqu'elle ait noté sa préoccupation au sujet de la qualité pour agir du Tribunal en l'espèce.

5 *Décisions n^os^ 10/04*, 2004 ONWSIAT 984, *10/04R*, 2004 ONWSIAT 2779, *10/04R2*, 2005 ONWSIAT 1961, et *10/04R3*, 2012 ONWSIAT 36

Le travailleur s'était blessé en juillet 1986. Il avait touché des prestations d'invalidité totale jusqu'à son retour au travail en décembre 1986. En décembre 1987, il avait déclaré avoir subi une nouvelle lésion. Il avait touché des prestations d'invalidité totale jusqu'en mai 1989, quand il avait obtenu une pension d'invalidité permanente de 7 %. Il

avait touché le supplément prévu au paragraphe 147 (4) de novembre 1989 à novembre 1991, quand la Commission y avait mis fin.

À la suite d'un appel au Tribunal et de la *décision n° 1546/00*, 2000 ONWSIAT 2432, le travailleur avait obtenu un supplément en application du paragraphe 147 (2) pour la période de novembre 1991 à mars 1995. La Commission avait assumé les frais d'études universitaires du travailleur de 1995 à 1998, et celui-ci avait touché des prestations en application du paragraphe 147 (2) pendant cette période.

En 2000, la pension du travailleur avait été portée à 15 %.

Le travailleur avait demandé à la Commission de lui verser les prestations prévues au paragraphe 147 (2) pour la période de novembre 1989 à novembre 1991. Le commissaire aux appels avait refusé de reconnaître le droit à de telles prestations au motif que le travailleur ne participait pas à des activités de réadaptation professionnelle entre 1989 et 1991.

Dans une autre décision de commissaire, le travailleur s'était ensuite vu refuser des prestations en application de l'alinéa 147 (4) b) après le 9 août 1998.

Le travailleur a interjeté appel au Tribunal en vue d'obtenir le supplément prévu au paragraphe 147 (2) pour la période du 1er novembre 1989 au 1er novembre 1991, le supplément prévu au paragraphe 147 (4) après le 9 août 1998 et une détermination qu'il avait subi un nouvel accident en décembre 1987, plutôt qu'une récidive des troubles liés à sa lésion de 1986.

À la demande du travailleur, l'appel a été examiné par voie d'audition sur documents.

Dans la *décision n° 10/04*, le vice-président a conclu : que le travailleur avait droit au supplément prévu au paragraphe 147 (2), plutôt qu'à celui prévu au paragraphe 147 (4), pour la période du 1er novembre 1989 au 1er novembre 1991; que le travailleur n'avait pas droit au supplément prévu au paragraphe 147 (4) après le 9 août 1998; que l'incident du 23 décembre 1987 était une récidive.

En ce qui concerne la période de novembre 1989 à novembre 1991, le vice-président a conclu que la Commission avait erré en qualifiant de « temporaire » le supplément en application du paragraphe 147 (4) alloué pour cette période étant donné le libellé impératif du paragraphe 147 (7). Le vice-président a toutefois conclu que la décision initiale de la Commission d'allouer le supplément prévu au paragraphe 147 (4) était erronée parce que le travailleur participait à un programme de réadaptation professionnelle pendant cette période; par conséquent, il aurait donc dû recevoir un supplément en application du paragraphe 147 (2) à partir de cette date et non en application du paragraphe 147 (4).

Au sujet des prestations octroyées en application du paragraphe 147 (4) après le 9 août 1998, le vice-président a noté que le travailleur avait déjà terminé un programme de réadaptation professionnelle et que sa *capacité de gains*, par opposition à ses gains réels, correspondait à sa capacité de gains d'avant l'accident aux termes du paragraphe 147 (2). Le travailleur n'avait donc pas droit au supplément prévu au paragraphe 147 (4) après août 1998.

Le travailleur a fait une demande de réexamen visant la *décision n° 10/04* aux motifs que le Tribunal n'avait pas le pouvoir de mettre fin à un supplément octroyé en application du paragraphe 147 (4), que, pour la période d'après août 1998, le Tribunal avait négligé de tenir compte de l'augmentation de sa pension d'invalidité permanente et que l'accident du 23 décembre 1987 était un nouvel accident et non une récidive.

Le vice-président a rejeté la demande de réexamen. Il a conclu que le travailleur n'aurait jamais dû recevoir le supplément prévu au paragraphe 147 (4) étant donné que la preuve démontrait qu'il aurait bénéficié de services de réadaptation professionnelle à partir de 1989. Il aurait donc dû recevoir le supplément prévu au paragraphe 147 (2), soit ce

à quoi le vice-président lui a reconnu le droit. Un travailleur ne peut pas recevoir les suppléments prévus aux paragraphes 147 (2) et 147 (4) simultanément. Le vice-président a soutenu que le Tribunal était compétent pour déterminer le droit au supplément prévu au paragraphe 147 (4), quoiqu'un tel supplément ne puisse être annulé une fois établi.

Le vice-président a aussi conclu que l'augmentation de la pension du travailleur avait été prise en compte dans la décision initiale et que l'accident de décembre 1987 était une récidive plutôt qu'un nouvel accident.

Le même vice-président a rejeté une deuxième demande de réexamen dans la *décision nº 10/04R2*. En ce qui concerne la période de novembre 1989 à novembre 1991, le vice-président a confirmé que le Tribunal peut déterminer que les prestations prévues au paragraphe 147 (4) peuvent être annulées quand elles n'auraient jamais dû être octroyées. Le travailleur en l'espèce avait droit à des prestations en application du paragraphe 147 (2) parce qu'il pouvait bénéficier de services de réadaptation professionnelle.

Le travailleur a fait six autres demandes de réexamen que le président du Tribunal a rejetées. Il a ensuite retenu les services d'un conseiller juridique, et il a déposé une neuvième demande de réexamen. Dans les observations faites au nom du travailleur, le conseiller alléguait un manquement aux principes d'équité procédurale du fait que le vice-président auteur de la décision initiale n'avait pas informé le travailleur que son appel lui faisait risquer de perdre les prestations qu'il recevait en application du paragraphe 147 (4) pour la période de novembre 1989 à novembre 1991.

Dans la *décision nº 10/04R3*, le nouveau vice-président a rejeté la demande de réexamen. Le vice-président a indiqué qu'il se limitait aux arguments relatifs à l'équité procédurale, lesquels n'avaient pas été soulevés lors des demandes de réexamen précédentes. Ceux-ci visaient les questions de savoir : si le vice-président avait erré en n'informant pas le travailleur que le droit initial aux prestations prévues au paragraphe 147 (2) serait au nombre des questions examinées; si le vice-président avait erré en n'informant pas le travailleur du risque de perte de l'acquis découlant de sa demande de prestations en application du paragraphe 147 (2) pour la période du 1er novembre 1989 au 1er novembre 1991; le cas échéant, si la rectification de l'erreur entraînerait un résultat différent.

Au sujet de l'avis, le vice-président a reconnu que le droit initial aux prestations prévues au paragraphe 147 (4) ne figurait pas sur la liste des questions en litige dans la *décision nº 10/04* et que le travailleur et l'employeur n'avaient pas eu l'occasion de déposer des observations à ce sujet. Les parties avaient toutefois été mises au courant que l'article 147 était en question. Le vice-président a conclu que cela aurait dû suffire comme avis aux parties que l'interaction entre les différentes parties de l'article 147 entrait dans la portée de l'appel. L'article 147 constitue un ensemble complet de mesures relatives aux suppléments pour déficience permanente, et ses dispositions ne peuvent être interprétées de façon fragmentée. Une fois qu'un travailleur a demandé les prestations prévues au paragraphe 147 (2), il n'est pas raisonnable de prétendre que le Tribunal ne peut pas examiner le droit aux prestations prévues au paragraphe 147 (4) pour la même période. De toute manière, la question de l'avis n'était plus pertinente puisque le travailleur avait déjà reçu deux décisions de réexamen détaillées.

« L'équité procédurale n'exige pas qu'un organisme de décision informe une partie à l'avance de l'importance qu'il attache à un élément de preuve particulier. Une fois que les parties ont eu l'occasion de s'attaquer à la question, le Tribunal est en droit de tirer ses propres conclusions sans autre avis ».

En ce qui concerne le risque de perte de l'acquis, le vice-président a soutenu qu'un tel risque n'existait pas pour le travailleur quand il avait demandé les prestations prévues au paragraphe 147 (2) pour la période de novembre 1989 à novembre 1991. Il a noté que le vice-président auteur de la décision initiale n'avait pas supprimé le droit du requérant aux prestations prévues à l'article 147 pour la période du 1er novembre 1989 au 1er novembre 1991 mais qu'il lui avait plutôt reconnu le droit à un tel supplément en application du paragraphe 147 (2), et non du paragraphe 147 (4). Non seulement l'appel avait-il été accueilli au sujet de cette question, mais les prestations du travailleur avaient augmenté pour cette période. Il n'était pas raisonnable de dire que de tels résultats découlaient d'une situation où il existait un risque de perte de l'acquis.

Le travailleur a introduit une demande de révision judiciaire à la suite de cette décision, et il a agi sans représentant. Une formation de la Cour divisionnaire composée des juges Matlow, Lederer et Mulligan a entendu la demande de révision judiciaire le 18 juin 2013 à Thunder Bay.

La Cour divisionnaire a rejeté la demande du travailleur. Dans sa décision écrite datée du 1er août 2013, la Cour a conclu que, compte tenu des observations du travailleur au commissaire aux appels et du libellé de l'article 147, le travailleur savait que son supplément en application du paragraphe 147 (4) serait en cause quand il a interjeté appel au Tribunal en vue d'obtenir le supplément prévu au paragraphe 147 (2) pour la même période. La Cour a conclu qu'il n'y avait pas de risque de perte de l'acquis étant donné que le travailleur avait obtenu plus de prestations par suite de la décision du Tribunal. En outre, la Cour a estimé probable que, si le travailleur n'avait pas interjeté appel, l'erreur de la Commission de lui reconnaître le droit au supplément prévu au paragraphe 147 (4) serait passée inaperçue et que ce supplément serait demeuré tel quel, c'est-à-dire qu'il aurait pris fin après deux ans.

Le travailleur a déposé une demande d'autorisation d'appel à la Cour d'appel de l'Ontario visant la décision de la Cour divisionnaire. Le Tribunal a signifié ses documents en réplique au début d'octobre, après quoi le mémoire en réplique du travailleur lui a été signifié. La Cour d'appel rendra sa décision en temps opportun en fonction du dossier et des mémoires déposés.

6 *Décision n° 2410/11, 2012 ONWSIAT 803*

La demanderesse avait été frappée par un camion de déneigement qui déblayait la neige sur le terrain de stationnement de son employeur. Le camion était conduit par GB et appartenait à FB. Elle avait intenté une action contre GB et FB, des frères exerçant des activités commerciales dans le domaine de l'enlèvement de la neige. Elle avait aussi intenté une action contre D, la société qui leur avait loué le camion. La société de location a déposé une requête au Tribunal pour qu'il détermine si la Loi supprimait le droit d'action contre les frères. La vice-présidente a conclu que la loi ne supprimait pas le droit d'action contre les défendeurs.

Un représentant de l'employeur de la demanderesse a assisté à l'audience à titre d'observateur. À la suite de l'audience, il a communiqué avec le Tribunal et lui a fourni une copie du contrat d'enlèvement de la neige. La demanderesse ne s'est pas opposée à l'admission d'un tel élément de preuve, et l'intimé y a consenti explicitement, de sorte que le contrat a été admis en preuve et que la vice-présidente s'est appuyée sur celui-ci dans sa décision.

Il fallait régler les questions de savoir : si la demanderesse était en cours d'emploi au moment de l'accident; si le paragraphe 28 (4) de la Loi de 1997 supprimait le droit d'action contre tous les défendeurs; si GB était un travailleur en cours d'emploi au moment de l'accident.

La vice-présidente a examiné le contrat admis après l'audience, et elle a conclu que l'employeur était propriétaire du terrain de stationnement et qu'il était responsable de son entretien. La vice-présidente a fait référence à des décisions antérieures dans lesquelles le Tribunal conclut en général qu'un

travailleur est en cours d'emploi quand il se rend au travail en passant par un terrain de stationnement dont l'employeur est responsable étant donné qu'il s'agit d'une activité raisonnablement connexe à l'emploi. Elle a conclu que la demanderesse était en cours d'emploi au moment de la lésion.

Cependant, le paragraphe 28 (4) de la Loi de 1997 prévoit que la Loi ne supprime pas le droit d'action si un employeur autre que celui du travailleur a fourni un véhicule automobile, des machines ou de l'équipement, par location ou achat, sans fournir également des travailleurs pour en assurer le fonctionnement. En l'espèce, le camion de déneigement était loué, et D, l'entreprise de location, ne fournissait pas de travailleurs, de sorte que la Loi ne supprimait pas le droit d'action de la demanderesse contre D. Il restait à déterminer si la Loi supprimait le droit d'action contre GB et FB.

La vice-présidente a suivi des décisions antérieures dans lesquelles le Tribunal soutient que l'exemption prévue au paragraphe 28 (4) s'applique seulement à l'employeur qui a fourni le véhicule sans aussi fournir des travailleurs, autrement dit, l'employeur qui a fourni le véhicule sans aussi fournir des travailleurs est la seule entité contre laquelle l'action peut être intentée. Les autres employeurs et travailleurs demeurent protégés contre une action. Comme il est indiqué dans la *décision n° 1785/04*, 2007 ONWSIAT 2968, [au par. 79] : « La suppression du droit d'action s'applique aux employeurs qui avaient des travailleurs en cours d'emploi au moment de l'accident, mais non aux employeurs qui ne présentent pas ce lien essentiel avec l'indemnisation » [traduction].

Cependant, à la lumière de la preuve, dont le contrat soumis après l'audience, la vice-présidente a conclu que, comme GB était un propriétaire et conduisait le camion au moment de l'accident, celui-ci et FB n'étaient pas des travailleurs en cours d'emploi. La Loi de 1997 ne supprimait donc pas le droit d'action contre GB et FB.

D, l'entreprise de location, a présenté une demande de révision judiciaire visant la *décision n° 2410/11*. Une formation de la Cour divisionnaire composée des juges Himel, Sachs et Nolan a entendu la demande de révision judiciaire le 18 décembre 2013 et l'a rejetée à l'unanimité.

Dans sa décision, la Cour divisionnaire a commencé par noter que la question cadrait parfaitement avec l'expérience et l'expertise du Tribunal de sorte que la norme de contrôle applicable était celle de la décision raisonnable. La Cour a ensuite examiné les arguments de D.

La Cour n'a pas accepté l'argument de D selon lequel il avait été pris au dépourvu par le traitement de la preuve du contrat par le Tribunal. Le requérant avait consenti à l'admission du contrat en preuve et il avait eu l'occasion de déposer des observations en réponse à la demanderesse. La Cour a aussi rejeté la position de D selon laquelle le contrat n'aurait pas dû être considéré comme un élément de preuve important étant donné qu'il s'agissait d'une détermination que le Tribunal avait le droit de faire au moment d'évaluer la preuve.

La Cour n'a pas accepté l'argument de D selon lequel le Tribunal devait l'informer d'avance de l'importance qu'il accorderait au contrat en déclarant [au par. 16] que : « l'équité procédurale n'exige pas qu'un organisme de décision informe une partie à l'avance de l'importance qu'il attache à un élément de preuve particulier. Une fois que les parties ont eu l'occasion de s'attaquer à la question, le Tribunal est en droit de tirer ses propres conclusions sans autre avis » [traduction].

La Cour a rejeté l'argument de D selon lequel la conclusion du Tribunal relativement au contrat constituait un abandon de son mandat d'enquête et qu'elle soulevait une crainte raisonnable de partialité. La Cour a noté que le requérant, D, avait le fardeau d'établir que la Loi supprimait le droit d'action de la demanderesse. En outre, comme il l'a souligné dans une de ses décisions antérieures, dans les requêtes relatives au droit d'intenter une action, le Tribunal est moins susceptible d'exercer son mandat d'enquête que dans d'autres types d'instances.

La Cour a aussi rejeté le troisième argument de D selon lequel le Tribunal n'avait pas évalué la preuve adéquatement. La Cour a déclaré [au par. 19] qu'il convient de faire preuve d'une grande retenue à l'égard des conclusions de fait du Tribunal. Elle a ajouté qu'il « incombait au Tribunal d'évaluer la preuve dont il était saisi. Rien n'indique que le Tribunal a mal interprété la preuve ou qu'il n'a pas tenu compte d'éléments de preuve pertinents. Le fait qu'il ait décidé d'accorder plus d'importance à la preuve documentaire qu'aux témoignages sous serments ne constitue pas une erreur de droit » [traduction].

De la même façon, la Cour a rejeté le quatrième argument, selon lequel le Tribunal avait erré en n'accordant pas plus de poids au fait que ni FB ni l'entreprise d'enlèvement de la neige n'étaient inscrits à la Commission, en indiquant qu'il ne s'agissait pas d'une erreur, mais d'une constatation raisonnable fondée sur la preuve déposée.

Enfin, D, a argumenté que, dans sa décision, le Tribunal avait négligé de déterminer si FB était un travailleur ou un employeur au moment de l'accident. La Cour divisionnaire a cité [au par. 21] un extrait du paragraphe 16 de l'arrêt *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du trésor)*, 2011 CSC 62 : « Le décideur n'est pas tenu de tirer une conclusion explicite sur chaque élément constitutif du raisonnement, si subordonné soit-il, qui a mené à sa conclusion finale. En d'autres termes, les motifs répondent aux critères établis dans Dunsmuir s'ils permettent à la cour de révision de comprendre le fondement de la décision du tribunal et de déterminer si la conclusion fait partie des issues possibles acceptables ». Il n'y avait en l'espèce aucune raison pour que la Loi de 1997 protège FB. La Loi ne supprimait pas le droit d'action contre lui à titre de locateur du camion.

7 *Décisions nos 1791/07*, 2007 ONWSIAT 2212, *1791/07R*, 2008 ONWSIAT 634, et *1791/07R2*, 2009 ONWSIAT 2214

Le travailleur, un aide de cuisine, s'était blessé au cou en novembre 2004. Il avait obtenu une indemnité pour PG pour la période du 9 mai 2005 à la fin de 2010. Le droit à des prestations avait ensuite été étendu pour inclure des troubles à la région lombaire et aux épaules ainsi que des troubles de douleur chronique. Le travailleur avait aussi obtenu une indemnité pour PNF de 45 % pour douleur chronique.

Le travailleur avait interjeté appel au sujet du refus de lui reconnaître le droit à une indemnité pour syndrome du canal carpien et pour invalidité psychotraumatique ainsi que du montant de son indemnité pour PNF pour douleur chronique. Le Tribunal a soutenu que le travailleur n'avait droit ni à une indemnité pour syndrome du canal carpien ni à une indemnité pour invalidité psychotraumatique et qu'il n'avait pas droit à une augmentation de son indemnité pour PNF.

Le travailleur a présenté une demande de révision judiciaire. Le Tribunal a signifié et déposé son dossier et, lors de la préparation de son mémoire, il a noté que le représentant du travailleur faisait référence à des documents qui ne lui avaient pas été soumis. Après avoir discuté de la question avec le représentant du travailleur, il a été convenu que la demande de révision judiciaire serait laissée en attente pendant que le travailleur demanderait un autre réexamen.

Le Tribunal a rejeté cette demande de réexamen dans la *décision nº 1791/07R2* datée du 21 septembre 2009.

Le travailleur a relancé sa demande de révision judiciaire. Une formation de la Cour divisionnaire composée des juges Herold, Jennings et Lederman a entendu la demande en juin 2010. Au début de l'audience, l'avocat du travailleur a indiqué que son client se désistait relativement au droit à une indemnité pour invalidité psychotraumatique. La Cour a rejeté à l'unanimité la demande relative au droit à une indemnité pour syndrome du canal carpien.

Bien que le délai pour demander l'autorisation d'interjeter appel d'une décision de la Cour divisionnaire à la Cour d'appel soit de 15 jours, après plus de huit mois, le travailleur a déposé une

requête en vue de sa prorogation. Le Tribunal s'est opposé à une telle prorogation.

Le 30 mars 2011, la juge Karakatsanis, alors juge de la Cour d'appel, a rejeté la demande de prorogation. Elle a noté qu'il n'y avait aucun élément de preuve indiquant que le requérant avait formé l'intention de demander l'autorisation d'interjeter appel dans les 15 jours suivant la décision, que le retard était important, que les prétentions de maladie et d'incapacité à trouver un conseiller étaient non confirmées et non convaincantes, qu'une prorogation serait préjudiciable au Tribunal et que l'appel était sans fondement.

Plus d'un an plus tard, le travailleur a demandé à la Cour suprême de réexaminer la décision de la juge Karakatsanis. Le greffier de la Cour suprême a estimé qu'il n'y avait pas eu de décision de la Cour d'appel et que la Cour suprême n'était donc pas compétente. Il a indiqué que le travailleur pouvait retourner à la Cour d'appel pour essayer d'obtenir un réexamen de la décision de la juge Karakatsanis par une formation de trois juges de la Cour d'appel. Cependant, quand le travailleur est retourné à la Cour d'appel, le temps pour demander un tel réexamen était écoulé et il a donc dû demander à la Cour d'appel de proroger le délai pour demander à une formation de trois juges de la Cour d'appel de réexaminer la décision de la juge Karakatsanis.

La Cour d'appel a rejeté la demande de prorogation du travailleur le 12 juillet 2012. Le juge Laskin a noté que, selon les Règles de la Cour d'appel, les requêtes en révision doivent être déposées dans les quatre jours de la décision visée. Il a expliqué les facteurs à considérer pour régler les requêtes en prorogation. Il a conclu que, même en faisant abstraction du fait que la demande avait d'abord été présentée par erreur à la Cour suprême, elle l'avait été seulement 12 mois après la date de la décision de la juge Karakatsanis. Étant donné l'absence de préjudice pour le Tribunal, le juge Laskin aurait été enclin à minimiser l'importance du long retard inexpliqué s'il avait estimé que l'appel proposé par le travailleur avait un fondement quelconque. Il ne voyait toutefois aucun fondement, même en présumant que le travailleur aurait été autorisé à rétablir la demande d'indemnité pour invalidité psychotraumatique dont il s'était précédemment désisté à la Cour divisionnaire. Le juge Laskin a noté que le Tribunal avait tenu compte de tous les éléments de preuve médicale et qu'il était simplement parvenu à une conclusion différente de celle défendue par le travailleur. Le juge Laskin a estimé que la prétention selon laquelle les décisions du Tribunal étaient déraisonnables n'avait aucun mérite.

Le travailleur a ensuite présenté une requête à une formation de trois juges pour un réexamen de l'ordonnance du juge Laskin. Le Tribunal s'est opposé à la requête et a déposé un mémoire.

Le 26 septembre 2012, une formation de la Cour d'appel composée des juges MacPherson, Blair et Armstrong a rejeté la requête en enjoignant au travailleur de verser des dépens de 500 $ au Tribunal. Dans une brève décision, la Cour a déclaré qu'elle était d'accord avec l'analyse et l'ordonnance du juge Laskin ainsi qu'avec la décision sous-jacente de la juge Karakatsanis.

Le travailleur a ensuite déposé une requête en autorisation d'appel à la Cour suprême visant la décision du 26 septembre 2012 de la Cour d'appel. Le 28 février 2013, une formation de la Cour suprême composée des juges Fish, Rothstein et Moldaver a rejeté la demande d'autorisation d'appel. Le travailleur, qui présente maintenant son cas lui-même, a demandé à la Cour suprême de réexaminer sa décision. Le greffier de la Cour suprême a informé le Tribunal qu'il n'a pas besoin de répondre à la demande de réexamen jusqu'à nouvel ordre.

Entre-temps, le Tribunal a demandé et reçu le paiement de tous les frais engagés pour le rejet des demandes faites à la Cour d'appel et à la Cour suprême.

8 *Décision n° 2432/11*, 2013 ONWSIAT 20

Le travailleur avait été blessé sur le terrain de stationnement de son employeur. Il avait intenté une action contre l'autre travailleur mêlé à l'accident. Le défendeur a demandé au Tribunal de déterminer si la Loi de 1997 supprimait le droit d'action du travailleur.

Dans la *décision n° 2432/11*, le Tribunal a conclu que le travailleur était un travailleur en cours d'emploi au moment de l'accident de sorte que la Loi de 1997 supprimait son droit d'action.

Le travailleur avait ensuite fait une demande d'indemnité, et il avait fourni une copie de la décision du Tribunal à la Commission. En se fondant sur la politique de la Commission concernant les terrains de stationnement, l'agent d'indemnisation avait conclu que le travailleur n'était pas en cours d'emploi au moment de l'accident et il a rejeté la demande d'indemnité. La Commission n'a pas fait référence à la *décision n° 2432/11*.

Le travailleur a alors déposé une demande de révision judiciaire contre la *décision n° 2432/11* du Tribunal. Il soutenait que les décisions contradictoires du Tribunal et de la Commission l'avaient laissé sans droit d'intenter une action en responsabilité délictuelle et sans droit d'indemnité en application de la Loi de 1997.

La Commission a accepté de réexaminer sa décision. L'avocat du travailleur a convenu que les parties intimées n'auraient pas besoin de déposer de documents aux fins de la demande de révision judiciaire, à moins que le travailleur ne les informe qu'il allait poursuivre cette demande.

La Commission était ensuite revenue sur sa décision et elle avait reconnu le droit à une indemnité. Le travailleur a abandonné sa demande contre le Tribunal et les autres parties intimées, sauf contre la Commission. Il demande à la Cour d'imposer à la Commission des dommages-intérêts substantiels au motif que ce sont les actions de celle-ci qui ont rendu la demande de révision judiciaire nécessaire.

9 *Décisions n^os 691/05*, 2008 ONWSIAT 402, et *691/05R*, 2013 ONWSIAT 1292

Le travailleur a interjeté appel au Tribunal au sujet de plusieurs questions. Le Tribunal a accueilli son appel en partie en lui reconnaissant le droit initial à une indemnité pour une lésion au cou et à des prestations pour PG pour des périodes en 1998, en 1999 et en 2000. Le Tribunal a toutefois rejeté son appel relativement à d'autres questions, y compris celles du droit à une indemnité pour une lésion au dos, de la convenance de l'emploi ou entreprise approprié (EEA) choisi, du droit à une nouvelle évaluation aux fins de la réintégration sur le marché du travail (RMT), du droit à un supplément pour PEF et du droit à une augmentation de son indemnité pour PNF.

Plusieurs années plus tard, le travailleur a déposé une demande de réexamen en accusant d'inconduite deux des membres du comité d'audience saisi de son appel. Un vice-président différent a conclu qu'il n'y avait aucune preuve à l'appui des accusations faites à l'endroit de deux membres du comité initial. Il a aussi rejeté la demande de réexamen relativement à l'adéquation de l'EEA choisi.

En juillet 2013, le travailleur a intenté une action à la Cour supérieure en vue d'obtenir l'annulation des *décisions n^os 691/05* et *691/05R*. Comme il était clair qu'il désirait en réalité une révision judiciaire de ces décisions, le travailleur s'était adressé au mauvais tribunal. Le Tribunal a accepté que le travailleur se désiste de son action sans dépens.

On a laissé entendre que le travailleur envisageait d'intenter une nouvelle action contre le Tribunal, ce qui serait aussi inapproprié. Cependant, à la fin de l'année, aucun document à cet effet n'avait été signifié au Tribunal.

10 *Décisions nos 512/06I, 2007 ONWSIAT 164, 512/06, 2011 ONWSIAT 2525, et 512/06R, 2013 ONWSIAT 2621*

Le travailleur avait subi une lésion au dos en 2001, à l'âge de 63 ans. La Commission lui avait versé des prestations pour PG jusqu'au 31 mai 2002, quand il avait atteint l'âge de 65 ans, âge qui était aussi l'âge de retraite obligatoire chez son employeur.

Le travailleur a interjeté appel au Tribunal en vue d'obtenir des prestations pour PG pour son dos après le 31 mai 2002 et des prestations pour une lésion à l'épaule droite. Dans la *décision n° 512/06I*, un vice-président siégeant seul a rejeté l'appel au sujet de l'épaule droite, mais il a reconnu le droit à des prestations pour PG du 31 mai 2002 au 5 février 2003 (soit jusqu'à deux ans après la lésion), conformément à l'alinéa 43 (1) c) de la Loi de 1997.

Le travailleur a alors soutenu que le fait de limiter à deux ans après la lésion le droit à des prestations pour PG contrevenait au paragraphe 15 (1) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (Charte).

Le procureur général de l'Ontario a participé à l'audience du Tribunal. Le Bureau des conseillers des travailleurs (BCT) et le Bureau des conseillers des employeurs (BCE) ont été invités à participer à titre d'intervenants. Le BCT a accepté l'invitation, et il a agi à titre de co-conseiller avec le représentant du travailleur. Le BCE s'est désisté de l'appel.

L'audience s'est poursuivie devant un comité pour examiner la question fondée sur la Charte. Dans la *décision n° 512/06*, la majorité a conclu qu'il n'y avait pas contravention à la Charte. Le vice-président, qui a émis une dissidence, a estimé qu'il y avait contravention au paragraphe 15 de la Charte.

La majorité du comité a tenu compte du contexte historique du droit en matière d'indemnisation des travailleurs et du système d'indemnisation double ainsi que de la preuve de témoins experts. Elle a conclu que le régime d'indemnisation des travailleurs fonctionne essentiellement comme un régime d'assurance et non comme un programme de prestations sociales.

Selon la majorité du comité, pour déterminer si la Loi contrevient à l'article 15 de la Charte, il faut examiner : a) si la Loi crée une distinction fondée sur un motif énuméré analogue; b) le cas échéant, si la distinction crée un désavantage par la perpétuation d'un préjugé ou l'application de stéréotypes. Le travailleur soutenait qu'il y avait une distinction discriminatoire fondée sur l'âge. La majorité du comité s'entendait pour dire qu'il y avait une distinction fondée sur un motif énuméré sans toutefois être d'accord qu'une telle distinction perpétuait un préjugé ou l'application de stéréotypes.

La majorité a noté que les tribunaux canadiens n'avaient encore rendu aucune décision indiquant qu'il était contraire à la Charte de mettre fin à des prestations à l'âge de 65 ans, que 65 ans demeurait l'âge de retraite pour la plupart des gens et qu'il était raisonnable pour un régime d'assurance d'être fondé sur des probabilités actuarielles et de mettre fin aux prestations à l'âge de 65 ans plutôt que de verser des prestations à vie. Le travailleur n'avait pas démontré qu'il aurait travaillé après l'âge de 65 ans ou qu'il s'attendait à être employé après l'âge de 65 ans. En fait, il n'avait pas travaillé après l'âge de 65 ans.

Même si le travailleur lui-même n'était pas désavantagé en fonction de l'âge, la majorité du comité a ensuite examiné le groupe de comparaison de façon globale. Elle a noté que presque tous les travailleurs blessés après l'âge de 61 ans retournent au travail, ce qui signifie que la majorité n'est pas désavantagée par la limite légale de deux ans. Qui plus est, la limite de deux ans tient compte de la situation des personnes dans la soixantaine, contrairement à la pratique à l'égard des personnes dans la vingtaine. Les travailleurs de 65 ans ont droit à d'autres sources de revenus, tels que le Régime de pensions du Canada. Dans une optique contextuelle, la majorité a conclu que la limite de deux ans ne perpétuait pas un préjudice pour les travailleurs de 63 ans et plus. Même si l'alinéa 43 (1) c) contrevenait

à l'article 15 de la Charte, il prévoyait une limite raisonnable au sens de l'article 1 de la Charte.

Dans sa dissidence, le vice-président a conclu que le régime d'assurance contre les accidents du travail était à la fois un régime d'assurance pour les employeurs et un régime de prestations sociales pour les travailleurs. Il a conclu que l'alinéa 43 (1) c) était discriminatoire étant donné qu'il négligeait de tenir compte de la position défavorisée des travailleurs plus âgés et qu'il limitait le droit aux prestations auxquelles ils auraient pu avoir droit s'ils avaient été plus jeunes. Le vice-président a conclu que l'alinéa 43 (1) c) n'était pas validé par l'article 1 de la Charte. Il aurait conclu que le travailleur avait droit à des prestations jusqu'à l'âge de 71 ans.

Le travailleur a présenté une demande de révision judiciaire. Après que le Tribunal a déposé son dossier, le représentant du travailleur a tenté de soumettre de nouveaux éléments de preuve aux fins de la demande de révision judiciaire. Comme les intimés se sont opposés, le représentant du travailleur a essayé de présenter une demande de réexamen visant la *décision nº 512/06*, pendant que la demande de révision judiciaire demeurait en suspens. Comme les intimés se sont opposés à cette façon de procéder, le travailleur a décidé de se désister de sa demande de révision judiciaire et de faire une nouvelle demande de réexamen au Tribunal. Les intimés ont consenti au désistement, mais le Tribunal a insisté sur le paiement de dépens pour la production du dossier.

Le travailleur a alors déposé une demande de réexamen visant les décisions du Tribunal. Comme le vice-président auteur de la dissidence est décédé, une nouvelle vice-présidente a dû être nommée pour examiner la demande de réexamen.

La vice-présidente a rejeté la demande dans la *décision nº 512/06R*. Elle a rejeté l'argument du travailleur selon lequel il y avait de nouveaux éléments de preuve importants qui n'étaient pas disponibles au moment de l'audience et qui changeraient probablement l'issue de la décision.

11 *Décisions nºs 2175/10*, 2010 ONWSIAT 2538, et *2175/10R*, 2011 ONWSIAT 1640

Le travailleur a interjeté appel pour se faire reconnaître le droit initial à une indemnité pour des lésions aux deux genoux. L'employeur soutenait que le travailleur avait des problèmes de genoux au moment de son embauche, qu'il ne les avait pas déclarés et que ces problèmes n'étaient pas reliés au travail. Après avoir entendu le témoignage de plusieurs témoins et avoir examiné la preuve médicale, la vice-présidente a rejeté l'appel. Elle a constaté d'importantes contradictions au sujet de la date de l'accident, de la question de savoir si l'accident avait été déclaré et de la nature des lésions.

Le travailleur a présenté une demande de révision judiciaire. Il a déposé un affidavit avec son mémoire, ce à quoi le Tribunal s'est opposé. La demande de révision judiciaire devait être entendue le 28 février 2013.

Cependant, après discussion avec le conseiller du travailleur, la demande a été reportée indéfiniment avec le consentement des parties. Dans la *décision nº 2175/10*, le Tribunal ne s'était pas explicitement prononcé que sur la question de savoir s'il y avait droit à une indemnité fondée sur un événement fortuit. Le travailleur a décidé de retourner à la Commission pour que cette dernière se prononce sur le droit à une indemnité pour une incapacité. S'il est satisfait de la décision de la Commission, et au besoin de celle du Tribunal, au sujet de l'incapacité, le travailleur abandonnera sa demande de révision judiciaire. À la fin de l'année, le travailleur attendait encore la décision définitive de la Commission au sujet de l'incapacité.

12 *Décisions nºs 1093/11*, 2011 ONWSIAT *1801*, *1093/11R*, 2011 ONWSIAT 2848, et *1093/11R2*, 2013 ONWSIAT 2409

Le travailleur s'était blessé au dos en 1986, et à l'épaule en 1993. Dans la *décision nº 1022/02R3*,

2007 ONWSIAT 2461, le Tribunal a conclu que le travailleur avait droit à des prestations pour incapacité pour ses troubles à l'épaule. La Commission a alors déterminé qu'il avait droit à une évaluation de ses possibilités de réintégration sur le marché du travail en vue d'identifier un EEA. Entre-temps, le travailleur avait acheté et exploitait un dépanneur. Un commissaire aux appels a choisi un emploi de gérant de commerce de détail comme EEA et s'est fondé sur les gains réputés au milieu de l'échelle salariale de cet EEA pour déterminer l'indemnité pour PÉF du travailleur. Le travailleur a interjeté appel au Tribunal en soutenant que l'EEA n'était pas approprié et que les gains réputés étaient trop élevés.

Le Tribunal a rejeté son appel. La vice-présidente a conclu que l'EEA de gérant de commerce de détail était approprié parce qu'il englobait l'emploi que le travailleur occupait depuis 2000. Le travailleur exploitait son propre petit magasin. Cet emploi était approprié compte tenu des limites physiques du travailleur et de ses antécédents professionnels.

La vice-présidente a aussi conclu que les gains réputés étaient appropriés. Même si les prestations sont habituellement calculées en fonction des gains réels, comme le travailleur était un travailleur autonome, son salaire ne reflétait pas ses gains réels. Le travailleur vivait à l'étage au-dessus de son magasin au Québec. Il utilisait le même véhicule pour ses besoins commerciaux et personnels, et il s'approvisionnait à son magasin. Il versait un salaire à sa conjointe. La vice-présidente a aussi conclu qu'il était approprié d'utiliser les calculs fondés sur les données salariales de l'Ontario, même si le travailleur vivait au Québec.

Le travailleur a fait une demande de réexamen que le Tribunal a rejetée. Il soutenait que la vice-présidente avait fait preuve de partialité à son égard parce qu'elle avait mis en doute l'exactitude de ses déclarations de revenus et qu'elle avait négligé de tenir compte de facteurs indiquant que sa capacité de gains aurait dû être fondée sur un salaire plus élevé. Dans la *décision nº 1093/11R*, la vice-présidente a conclu qu'il n'y avait aucun motif raisonnable de partialité étant donné qu'elle n'avait pas laissé entendre que le travailleur avait triché dans ses déclarations de revenus comme il le soutenait. Selon elle, la *décision nº 1093/11* reposait sur la jurisprudence du Tribunal relative au calcul des gains appropriés pour un travailleur autonome, ce qui excluait la partialité. La vice-présidente a aussi signalé qu'elle avait conclu que les calculs de la Commission, lesquels étaient fondés sur les salaires moyens plutôt que sur les salaires élevés de l'échelle salariale, étaient appropriés.

En juin 2012, le requérant a présenté une demande de révision judiciaire. Le Tribunal a accepté de déposer son mémoire avant la fin du mois de mars. Cette demande de révision judiciaire devait être entendue en mai 2013. Cependant, lors de la préparation de son mémoire, le Tribunal a trouvé un document dans le dossier de demande du requérant qui n'était pas dans le dossier d'appel. Le Tribunal s'est opposé à ce que ce document soit déposé pour la première fois dans le cadre d'une demande de révision judiciaire, et le requérant a demandé s'il pouvait se désister de la demande de révision judiciaire et faire une nouvelle demande de réexamen au Tribunal. Le Tribunal a accepté à la condition que le requérant lui verse des dépens de 500 $. Le requérant a accepté, et la demande de révision judiciaire a été abandonnée.

En mars 2013, le requérant a fait une nouvelle demande de réexamen visant les décisions du Tribunal. Il n'a pas contesté la convenance de l'EEA ni l'utilisation des données salariales assimilées de l'Ontario pour établir ses gains pour cet EEA, mais il a soutenu que les nouveaux renseignements qu'il avait soumis à l'appui de sa deuxième demande de réexamen semblaient indiquer que les données salariales utilisées par la Commission étaient inappropriées et que d'autres données seraient plus raisonnables. La demande de réexamen a été confiée à la vice-présidente auteure de la décision initiale.

Dans la *décision nº 1093/11R2*, la vice-présidente a conclu que la nouvelle preuve ne permettait pas un calcul plus exact de la perte économique future résultant de la lésion du travailleur. La vice-présidente a reconnu qu'il était inexact, dans la *décision nº 1093/11R*, d'assimiler les « salaires de niveau intermédiaire » au « salaire moyen », comme il est indiqué au paragraphe 14 de cette décision. Les « salaires de niveau intermédiaire » correspondent au salaire moyen des travailleurs possédant une certaine expérience dans leur domaine. Le « salaire moyen » est la moyenne des salaires de tous les travailleurs dans un domaine particulier, peu importe leur expérience. La vice-présidente a toutefois noté que la Commission avait utilisé le salaire de niveau intermédiaire plutôt que le salaire moyen et que le Tribunal avait maintenu la décision de la Commission dans les *décisions nºs 1093/11* et *1093/11R*. La correction de la terminologie erronée utilisée au paragraphe 14 de la *décision nº 1093/11R* n'entraînerait pas un résultat différent puisque le Tribunal a quand même maintenu l'utilisation du salaire de niveau intermédiaire.

Quoi qu'il en soit, même si la Commission des services financiers de l'Ontario n'utilise pas les grilles salariales en question pour les emplois à temps partiel, cela ne veut pas dire que la Commission ne peut pas les utiliser de cette manière, surtout quand ses politiques y font référence. La demande de réexamen a été rejetée.

13 *Décisions nºs 292/11, 2011 ONWSIAT 2205, et 292/11R, 2012 ONWSIAT 1186*

K, une préposée à temps partiel aux services de soutien à la personne, avait conduit deux patients à un emplacement prédéterminé et était ensuite retournée à sa voiture. Alors qu'elle examinait sa liste de clients pour établir son horaire du reste de la journée, un autobus a frappé sa voiture et elle a subi des lésions. K a intenté une action en dommages-intérêts contre la compagnie d'autobus et le conducteur de l'autobus. La compagnie d'autobus a demandé au Tribunal de déterminer si la Loi de 1997 supprimait le droit d'action de K en soutenant que cette dernière était une travailleuse en cours d'emploi au moment de l'accident. K soutenait qu'elle était une exploitante indépendante et qu'elle n'était pas en cours d'emploi.

La vice-présidente a examiné la preuve attentivement et elle a cité les dispositions pertinentes de la loi et des politiques pour ensuite conclure que, selon la prépondérance de la preuve, K était une travailleuse plutôt qu'une exploitante indépendante.

La vice-présidente a aussi conclu que K était en cours d'emploi au moment de l'accident. Même s'il y avait des périodes de la journée pendant lesquelles elle n'était pas en cours d'emploi, K effectuait une activité raisonnablement connexe à l'emploi quand sa voiture a été frappée.

La vice-présidente a conclu que la Loi de 1997 supprimait le droit d'action de K contre le conducteur de l'autobus et la compagnie d'autobus.

La travailleuse a fait une demande de réexamen que la même vice-présidente a rejetée.

La travailleuse a introduit une demande de révision judiciaire. À la fin de l'année, le Tribunal préparait son mémoire en réplique.

14 *Décisions nº 959/13, 2013 ONWSIAT 1281, et 959/13R, 2013 ONWSIAT 2345*

Un comité du Tribunal a rejeté l'appel que le travailleur avait interjeté en vue de se faire reconnaître le droit à une indemnité pour PNF pour des troubles à la région lombaire et à des prestations pour PG à partir du 17 août 2010. Le travailleur était contremaître dans une entreprise de pavage quand il s'était blessé au dos en avril 2009. Le comité a estimé que travailleur s'était rétabli de ses troubles indemnisables quand la Commission avait mis fin à ses prestations pour PG en 2010 et que ses troubles persistants résultaient de facteurs non indemnisables.

En outre, le comité a conclu que le travailleur s'était vu offrir du travail approprié sans perte de salaire.

En décembre 2013, le travailleur a présenté une demande de révision judiciaire. Le Tribunal a comparu, et il préparera un dossier d'instance.

Autres instances

Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

CAS N° 1

La travailleuse était mécontente de la décision qu'elle avait obtenue du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Tribunal). Elle avait déposé une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) dans laquelle elle alléguait avoir été victime de discrimination fondée sur un handicap, le sexe et l'état matrimonial. La travailleuse avait indiqué que sa requête visait les services, plutôt que la décision du Tribunal.

Le Tribunal soutenait que cette requête n'avait rien à voir avec les services, qu'il s'agissait en fait d'une attaque contre le fond de la décision du Tribunal et que le TDPO n'était pas compétent pour examiner un appel contre une décision du Tribunal.

La vice-présidente du TDPO était d'accord que la plupart des observations de la travailleuse semblaient viser les résultats de la décision et le processus décisionnel du Tribunal; toutefois, elle était incapable de conclure qu'il était évident et manifeste que la requête ne relevait pas de sa compétence. Elle a enjoint à la travailleuse de déposer une déclaration plus détaillée au sujet de la discrimination alléguée. Cette déclaration devait ensuite être transmise au Tribunal.

Le Tribunal a refusé de déposer une réponse complète à la requête. Il a déposé une demande d'ordonnance en cours d'instance en vue du rejet de la requête au motif que le TDPO n'était pas compétent pour examiner l'objet des allégations. Subsidiairement, le Tribunal a demandé que l'examen de la requête soit reporté jusqu'à la conclusion de la demande de réexamen visant la décision du Tribunal.

Le 8 mars 2011, la vice-présidente du TDPO a accueilli la demande du Tribunal et elle a rejeté la requête de la travailleuse au motif que le TDPO n'était compétent à l'égard d'aucune des allégations faites sauf une, et elle a accepté de reporter l'examen de cette allégation jusqu'à la conclusion du réexamen du Tribunal.

En novembre 2011, la travailleuse a écrit au TDPO en alléguant que le Tribunal avait fermé son dossier de réexamen. Elle a demandé une ordonnance en cours d'instance en vue de la réactivation de sa plainte initiale. Le TDPO lui a demandé de clarifier ses allégations, et le greffier du TDPO a écrit au Tribunal pour lui enjoindre de ne pas répondre avant que le TDPO émette d'autres directives.

Le Tribunal n'a reçu aucune autre communication du TDPO jusqu'à ce qu'il reçoive une directive d'évaluation de la cause d'une vice-présidente de cet organisme indiquant qu'il avait négligé de répondre dans les délais et lui enjoignant d'expliquer où en était de la demande réexamen de la travailleuse.

Le Tribunal a demandé au TDPO de réexaminer sa conclusion que le Tribunal avait négligé de répondre dans les délais. Le Tribunal a simultanément déposé des observations démontrant les efforts considérables faits pour traiter la demande de réexamen de la travailleuse au cours des années et soutenant que tout retard était dû au désistement de la travailleuse et que ses lettres étaient difficiles à comprendre. Le Tribunal a de nouveau signalé que le TDPO n'avait aucun pouvoir de surveillance sur ses décisions.

Dans une décision provisoire datée du 14 mars 2012, une vice-présidente du TDPO a convenu que cet organisme avait en effet enjoint au Tribunal de ne pas répondre à moins d'avoir reçu des directives en ce sens et que le TDPO n'avait émis aucune directive du genre à l'intention du Tribunal.

La vice-présidente du TDPO a aussi indiqué qu'il n'était pas nécessaire d'obtenir d'autres observations du Tribunal. Elle a convenu que le processus de réexamen du Tribunal n'avait pas été mené à terme et qu'il n'y avait aucune raison de réactiver la demande de la travailleuse. La demande de la travailleuse a été rejetée.

En avril 2012, la travailleuse a déposé une nouvelle demande en vue de la réactivation de sa requête au TDPO.

Le greffier du TDPO a répondu que le TDPO n'examinerait pas la demande pour le moment étant donné que la travailleuse n'avait fourni aucune indication que le processus de réexamen du Tribunal avait été mené à terme et qu'elle n'avait fourni aucune copie d'ordonnance ou de décision découlant de ce processus du Tribunal.

En août 2012, le Tribunal a rendu une décision dans laquelle il a rejeté la demande de réexamen de la travailleuse.

La travailleuse a ensuite présenté une autre demande en vue de la réactivation de sa requête auprès du TDPO.

Le Tribunal a soutenu que la requête auprès du TDPO ne devait pas être réactivée parce que la travailleuse avait introduit une nouvelle instance au Tribunal, plus précisément une requête relative au droit d'intenter une action. La requête relative au droit d'intenter une action de la travailleuse concernait les faits et les événements à l'origine de l'appel et de sa demande de réexamen au Tribunal. Le Tribunal a donc soutenu que le raisonnement du TDPO sous-tendant le report de la requête de la travailleuse continuait à s'appliquer.

En septembre 2012, la travailleuse a présenté une autre requête auprès du TDPO dans laquelle elle nomme aussi le Tribunal comme intimé.

Le TDPO a rendu une décision provisoire en octobre 2012 dans laquelle il a réactivé la requête de la travailleuse. La vice-présidente du TDPO a ordonné une audience sommaire pour déterminer si la requête devait être rejetée au motif que la travailleuse n'avait aucune possibilité raisonnable d'établir selon la prépondérance des probabilités que le fait de ne pas offrir le paiement de frais de garde d'enfants entraînait une atteinte aux droits protégés par le Code.

La vice-présidente du TDPO a aussi enjoint à la travailleuse de présenter des observations à l'audience sommaire au sujet de sa récente requête et d'expliquer à quoi celle-ci se rapporte. Le Tribunal a réussi à obtenir une ordonnance, malgré l'objection de la travailleuse, pour qu'un sténographe judiciaire enregistre l'audience sommaire.

Une audience sommaire par conférence téléphonique a eu lieu le 15 avril 2013. Le TDPO a rendu sa décision le 9 août 2013.

Dans cette décision, la vice-présidente du TDPO a déterminé que la plainte de discrimination de la requérante était irrecevable conformément à la doctrine de common law de l'immunité judiciaire. La vice-présidente a déclaré [au par. 32] que « la doctrine de l'immunité judiciaire empêche la requérante de poursuivre une demande relative aux droits de la personne fondée sur une décision de procédure rendue par le Tribunal pendant l'exercice de ses fonctions quasi judiciaires » [traduction].

La vice-présidente du TDPO a conclu que la requête de la travailleuse n'avait aucune chance raisonnable de succès. La requête a donc été rejetée.

CAS N° 2

Un parajuriste qui avait représenté plusieurs travailleurs blessés au Tribunal a déposé une requête auprès du TDPO dans le cadre de laquelle il fait des allégations de discrimination fondée sur un handicap et de représailles ou de menaces de représailles de la part du Tribunal.

Selon le Répertoire des avocat(e)s et des parajuristes du Barreau du Haut-Canada, le parajuriste était « suspendu administrativement ». Le Tribunal a appris cela et il lui a donné l'occasion de démontrer qu'il était en règle avec le Barreau ou qu'il bénéficiait d'une exemption en vertu de la *Loi sur le Barreau* ou d'un règlement du Barreau.

Le parajuriste n'a pas répondu de sorte qu'il a été démis à titre de représentant dans deux appels du Tribunal. Les travailleurs dans les deux appels ont été informés.

Le directeur des services aux membres du Barreau a ensuite informé le Tribunal que la suspension administrative du parajuriste était erronée. Il a aussi indiqué que le statut « N'exerçant pas le droit – autre » figurant au répertoire empêchait le parajuriste d'assurer la prestation de services juridiques. Il a toutefois indiqué que le parajuriste pouvait changer de statut et être ainsi autorisé à assurer la prestation de services juridiques.

Bien avant que le Barreau fournisse des précisions au sujet du statut du parajuriste, le personnel du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal (BCJT) avait exprimé de fortes réserves au sujet de la capacité du parajuriste de représenter adéquatement des travailleurs au Tribunal. Le BCJT avait renvoyé la question de la conduite du parajuriste au président du Tribunal en application de la *Directive de procédure : Code de conduite pour les représentants*.

Le président du Tribunal a donné l'occasion au parajuriste de faire des observations au sujet du renvoi et, le cas échéant, du recours, pouvant être imposés. Le parajuriste n'a pas répondu malgré que le président lui ait donné plus de temps pour déposer ses observations. Compte tenu des documents soumis par le BCJT, le président du Tribunal a décidé de renvoyer la question du statut du parajuriste au Barreau.

Dans sa demande au TDPO, le parajuriste allègue : (1) que le Tribunal a négligé de prendre des mesures d'adaptation à son intention; (2) que le Tribunal a envoyé des lettres à ses clients les informant incorrectement de son statut au Barreau (comme une forme de représailles); (3) que le Tribunal a envoyé une autre lettre à ses clients (comme une forme de représailles) parce que son assistant (M. B) avait demandé une rencontre avec le président du Tribunal.

Monsieur B était inscrit comme représentant du parajuriste dans la requête. Le 25 septembre 2013, le TDPO a émis une décision provisoire démettant M. B et son organisme à titre de représentants du parajuriste parce que M. B ne détenait pas de permis et ne remplissait aucun des critères prévus dans le *Règlement n° 4* du Barreau pour bénéficier d'une exemption.

Le Tribunal a reçu une lettre le 10 octobre 2013, accompagnée d'une copie de la requête du parajuriste, dans laquelle le TDPO lui donnait jusqu'au 14 novembre 2013 pour déposer sa réponse.

Le Tribunal a déposé sa réponse dans le délai imparti. Le Tribunal a aussi demandé une ordonnance en cours d'instance en vue du rejet de la requête au motif que celle-ci ne cadrait pas avec la compétence du TDPO ou, subsidiairement, en vue d'une audience sommaire pour déterminer si la requête devrait être rejetée parce qu'elle n'avait aucune chance raisonnable de succès.

Le 25 novembre 2013, le TDPO a envoyé une lettre au parajuriste, accompagnée de la réponse du Tribunal, et elle lui a donné jusqu'au 9 décembre 2013 pour y répliquer s'il y avait lieu. Le TDPO a aussi indiqué que, s'il déposait une réplique, le parajuriste devait en soumettre une copie au Tribunal.

Le 9 décembre 2013, le Tribunal n'avait pas reçu de réplique, et il n'avait pas reçu de réponse à sa demande, laquelle était due le 28 novembre 2013.

Le 16 décembre 2013, le Tribunal a communiqué avec le TDPO pour s'informer au sujet de l'état d'avancement de la requête. Le TDPO a indiqué que le parajuriste n'avait pas déposé de réplique à la réponse du Tribunal ni de réponse à la demande du Tribunal. Le TDPO a indiqué que la demande du Tribunal serait confiée à un vice-président et qu'une décision serait rendue sous peu.

Le Tribunal attend la décision du TDPO au sujet de sa demande en vue d'une ordonnance en cours d'instance.

ENQUÊTES DU BUREAU DE L'OMBUDSMAN

Le Bureau de l'ombudsman a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes portées contre le gouvernement de l'Ontario et ses organismes, y compris le Tribunal.

Quand il reçoit une plainte au sujet d'une décision du Tribunal, le Bureau de l'ombudsman examine si la décision en question est autorisée par la législation, si elle est raisonnable compte tenu de la preuve et si le processus décisionnel a été équitable. Dans certains cas, le Bureau de l'ombudsman peut mener une enquête non officielle pour s'assurer que la décision est raisonnable et qu'elle est le résultat d'un processus décisionnel équitable. S'il constate qu'il y a lieu de procéder à une enquête officielle, le Bureau de l'ombudsman en informe le Tribunal. Une telle enquête peut se solder par une recommandation de réexamen, ce qui est toutefois inhabituel. Le Bureau de l'ombudsman conclut généralement qu'il n'y a aucune raison de remettre en question la décision du Tribunal.

Le Tribunal reçoit habituellement chaque année quelques avis d'enquête du Bureau de l'ombudsman. En 2013, le Tribunal n'a reçu aucun avis d'enquête, et il n'y avait aucun avis d'enquête en suspens. Dans un cas, le Bureau de l'ombudsman avait précédemment informé le Tribunal qu'il semblait y avoir de la confusion relativement à la question de savoir si un document avait été versé au dossier, et la partie avait fait une demande de réexamen pour d'autres raisons. Dans une décision émise en 2013, le Tribunal a précisé que le document faisait bien partie du dossier, mais il a rejeté la demande de réexamen parce qu'elle ne remplissait pas les critères préliminaires voulus.

RAPPORT DU TRIBUNAL

ORGANISATION DU TRIBUNAL

Vice-présidents, vice-présidentes, membres et cadres supérieurs

Le lecteur trouvera à l'annexe A la liste des vice-présidents, des vice-présidentes, des membres, des cadres supérieurs et des conseillers médicaux en fonction à la fin de la période visée par ce rapport. Le lecteur y trouvera aussi une liste des renouvellements de mandat et des nominations par décret en 2013.

Direction générale du Tribunal

C'est le président et la directrice générale du Tribunal qui assurent la direction du Tribunal avec l'aide d'un petit groupe d'employés dévoués.

Le président est chargé de l'orientation stratégique et de la performance du Tribunal. Il joue un rôle de chef de file visant à assurer que le Tribunal remplit son mandat aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* et qu'il se conforme aux exigences gouvernementales en matière de gouvernance et d'imputabilité.

Le bureau du président gère le recrutement, la nomination et le renouvellement de mandat des membres du Tribunal en collaboration avec le Secrétariat des nominations publiques et le ministère du Travail. Le bureau du président répond aux communications reçues des parties et des parties prenantes. Enfin, le président travaille en étroite collaboration avec l'administratrice des appels, la conseillère juridique du président et l'avocat général en ce qui concerne les questions liées aux cas.

La directrice générale assure les fonctions suivantes : l'administration du fonctionnement du Tribunal selon l'orientation stratégique déterminée par le président, et ce, avec l'approbation de ce dernier; la gestion des procédés de contrôle de qualité; l'élaboration de politiques et de procédés visant à favoriser l'efficacité administrative et le respect des obligations législatives dans le traitement des appels; l'apport nécessaire pour répondre aux besoins de formation des décideurs; l'encadrement de la préparation des plans d'affaires et de gestion des cas ainsi que des rapports trimestriels du Tribunal. La directrice générale coordonne le fonctionnement du Tribunal par l'intermédiaire d'une équipe de cadres supérieurs dévoués et talentueux.

En 2013, la direction générale du Tribunal a mis l'accent sur le recrutement de nouveaux décideurs, avec la parution de cinq avis de concours sur le site Web du Secrétariat des nominations publiques, et sur la formation des décideurs. Ces activités sont des éléments clés de la stratégie pour s'attaquer au nombre élevé d'appels.

Le Tribunal est administré indépendamment de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et du ministère du Travail. En plus des services décrits dans les pages suivantes, mentionnons que le Tribunal assure lui-même l'administration de ses ressources humaines et financières ainsi que la formation de son personnel et de ses décideurs. Le Tribunal participe aussi à une entente de partage de services.

La directrice associée des ressources humaines et des relations de travail dirige le Service des ressources humaines. Ce service remplit toutes les fonctions inhérentes aux relations de travail et aux ressources humaines pour les gestionnaires et le personnel. Au nombre de ces fonctions, mentionnons : la paye, la pension et les avantages sociaux; la dotation en personnel et le recrutement; la rémunération et la gestion du rendement; les relations avec les employés et les relations de travail; la santé, la sécurité et le bien-être; la formation et le perfectionnement

du personnel; le soutien du cycle de planification organisationnelle.

En 2013, le Tribunal a investi de façon importante dans son programme d'accessibilité. Des pratiques d'emploi améliorées, y compris dans les secteurs du recrutement et de la sélection, ainsi que des procédés documentés aux fins de l'élaboration de plans individualisés pour les employés qui s'absentent en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre le travail soulignent l'engagement du Tribunal de fournir un milieu accessible et inclusif. L'élaboration d'une politique d'adaptation des emplois et de retour au travail a démontré que le Tribunal est engagé à fournir des mesures rapides et efficaces pour adapter le travail et faciliter le retour au travail de ses employés et de ses membres blessés, malades ou handicapés. Une formation complète a été donnée à tous les employés et membres actifs du Tribunal au sujet des exigences de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, 2005*, et du *Règlement de l'Ontario 191/11 – Normes d'accessibilité intégrées* (Normes) et des parties du *Code des droits de la personne* (Code) relatives aux personnes handicapées.

Des améliorations ont aussi été apportées au programme de formation interne en 2013. En plus de la formation relative aux Normes et au Code, la formation interne a inclus : des séances d'information sur la protection de la vie privée pour le personnel; des séances de rappel sur la prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu de travail pour les gestionnaires; une formation de secourisme, de gestion des urgences et de sécurité pour des membres désignés du personnel. Enfin, des améliorations ont été apportées au programme d'orientation destiné aux nouveaux employés.

Le Service des finances est dirigé par le chef des finances. Ce service s'occupe de toutes les transactions financières, y compris des paiements aux membres à temps partiel du Tribunal. Il gère le compte en banque et demande les remboursements de fonds mensuels à la Commission. Au nombre des autres fonctions remplies par ce service, mentionnons : la gestion du système financier du Tribunal; la préparation du budget annuel; la préparation de rapports financiers mensuels, trimestriels et annuels; le soutien dans le processus annuel de vérification comptable.

Le groupe de soutien des décideurs relève de l'adjointe administrative du président et de la directrice générale. Ce groupe émet toutes les décisions rendues par les comités et les vice-présidents.

Le Tribunal dispose aussi d'un comité de formation continue pour ses membres nommés par décret. Composé de la vice-présidente à l'orientation, de l'avocat général, de la conseillère juridique du président, de la directrice générale, de la gestionnaire du Bureau de liaison médicale et de l'adjointe administrative du président, ce comité relève de la direction générale du Tribunal. En 2013, le comité a mis au point et présenté trois séances de formation continue aux décideurs. La vice-présidente à l'orientation a aussi supervisé trois séances du programme d'orientation pour nouveaux décideurs, lesquelles ont été rendues nécessaires en raison de l'intervalle entre les nominations. Le personnel de la direction générale apporte son soutien lors des journées de formation continue et d'orientation pour nouveaux décideurs, et ce, sous la supervision de l'adjointe administrative du président.

Comme par les années passées, en 2013, le Tribunal a fourni des services à la Commission des relations de travail de l'Ontario et au Tribunal de l'équité salariale aux termes d'une entente de partage de services.

Bureau de la conseillère juridique du président

Le Bureau de la conseillère juridique du président (BCJP) fait partie de la structure organisationnelle du Tribunal depuis la création de ce dernier en 1985. Il s'agit d'un petit service juridique spécialisé qui est distinct du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal et qui ne participe pas aux instances. L'avocat aux publications et les bibliothécaires de

la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario (BTTO) relèvent aussi du BCJP.

Avocats du BCJP

Les avocats du BCJP sont responsables du processus d'examen des projets de décisions décrit dans des rapports annuels précédents. Ils conseillent aussi le président et les membres de son bureau sur différentes questions telles que les documents définissant les responsabilités du Tribunal, les demandes de réexamen complexes, les demandes de renseignements consécutives aux décisions, les questions d'éthique et les plaintes. En 2013, les avocats du BCJP ont aussi conseillé la direction dans le cadre des mesures mises en œuvre conformément à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées*, aux *Normes d'accessibilité intégrées* (Règl. de l'Ont. 191/11) et aux *Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle* (Règl. de l'Ont. 429-07). Ils ont aussi conseillé la direction dans le cadre de la révision des directives de procédure du Tribunal entreprise cette année.

Comme par le passé, le BCJP a accordé de l'importance à la formation professionnelle en 2013 de manière à continuer à répondre aux besoins inhérents à l'interprétation et à l'application de quatre régimes législatifs et de politiques détaillées faisant l'objet de modifications fréquentes. Les avocats du BCJP ont révisé les documents d'orientation destinés aux nouveaux décideurs à la lumière de l'évolution récente du droit et des politiques. Ils ont présenté trois séances d'orientation sur le droit en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail à de nouveaux membres nommés par décret, y compris cinq nouveaux vice-présidents à temps partiel. Ils ont aussi contribué à l'élaboration de séances de formation continue à l'intention des décideurs et du personnel ainsi qu'à leur présentation.

Les avocats du BCJP aident aussi le Tribunal à assurer le respect de ses obligations aux termes de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. Ils s'occupent des demandes reçues aux termes de cette loi et conseillent la direction dans les dossiers de protection de la vie privée. Ils aident aussi en matière de gestion des dossiers.

Avocat aux publications

En 2013, le Tribunal a émis, et l'avocat aux publications a traité, environ 2 800 décisions. Ces décisions portent à plus de 63 000 le nombre de décisions rendues par le Tribunal depuis sa création en 1985. L'intervalle entre l'émission d'une décision et son ajout dans la base de données du Tribunal demeure d'environ six semaines.

Le Tribunal verse toutes ses décisions dans sa base de données interrogeable à accès gratuit sur son site Web à wsiat.on.ca. Cette base de données est interrogeable à partir de plusieurs critères de recherche. Elle contient un fichier comprenant des mots clés et un lien menant au texte intégral pour chaque décision, et nombre de ces fichiers comportent également un résumé de la décision. En 2013, l'avocat aux publications a résumé 39 % des décisions émises. Les décisions du Tribunal sont aussi accessibles en texte intégral, gratuitement, sur le site Web de l'Institut canadien d'information juridique (CanLII) et, moyennant des frais, sur le site Web de LexisNexis (Quicklaw).

Depuis 2010, le Tribunal sélectionne des décisions dignes d'attention et les publie sur la page d'accueil de son site Web. Ce service vise à fournir des renseignements ponctuels au sujet de décisions clés rendues au sujet de questions médicales, juridiques et procédurales examinées au Tribunal.

Services de bibliothèque

La Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario (BTTO) est une ressource partagée du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) et du Tribunal de l'équité salariale (TÉSO). Il offre des services de recherche et de référence au personnel et aux décideurs de ces tribunaux de même qu'un service de signalement courant. Les collections de la BTTO sont comme des archives réglementaires

ayant pour fonctions de préserver et de diffuser les décisions de ces tribunaux, les anciennes versions des lois, règlements, règles et politiques présentant de l'intérêt, tout en fournissant l'état actuel du droit et des commentaires dans le domaine. La BTTO est aussi une ressource publique. Les membres du public peuvent recourir aux collections de la BTTO et aux services spécialisés de son personnel, sous réserve des licences d'utilisation.

La BTTO continue à ajouter des documents publics à son site Web pour répondre à la demande accrue d'accès électronique à ses collections spécialisées. En 2013, le personnel de la BTTO a aussi présenté des ateliers et des programmes de formation aux décideurs et au personnel sur des sujets tels que la recherche dans la base de données du Tribunal, les nouveautés sur CanLII et Quicklaw, la recherche dans les documents juridiques et législatifs et les bases de données Gale. Il a renforcé encore davantage la gamme de produits d'information de la BTTO en numérisant les décisions de la commission d'enquête du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO). Enfin, il continue à numériser les certificats d'accréditation d'unités de négociation pour les rendre accessibles en ligne.

En avril 2013, à la demande du TDPO, la BTTO a cessé d'offrir ses services à cet organisme et à ses clients. Ces derniers sont maintenant orientés vers le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne pour obtenir réponse à leurs questions de référence.

Bureau de la vice-présidente greffière

Le personnel du Bureau de la vice-présidente greffière (BVPG) est le premier point de contact avec le Tribunal pour les appelants, les intimés et les représentants. Il est chargé du traitement initial des appels et des requêtes. À la réception d'un avis d'appel ou d'une requête, le BVPG en donne avis aux parties. Quand l'appelant est prêt à continuer, le BVPG communique avec la Commission pour obtenir le dossier d'indemnisation ou le dossier d'entreprise visé. Le BVPG prépare ensuite le dossier de cas en s'assurant qu'il contient tous les documents nécessaires et que l'appel est prêt à être entendu.

Le BVPG utilise aussi différentes techniques de règlement extrajudiciaire des différends visant à régler les appels avant l'étape de l'audition. Des membres du personnel formés en médiation travaillent avec les parties, qu'elles soient représentées ou non.

Vice-présidente greffière

À la demande des membres du personnel du Tribunal et des parties, la vice-présidente greffière, Martha Keil, peut régler les questions préliminaires pouvant se poser au sujet de l'admissibilité de la preuve, de la compétence et de la détermination des questions en litige. Qu'elles soient faites oralement ou par écrit, de telles démarches donnent lieu à une décision écrite motivée. Les demandes de renvoi à la vice-présidente greffière sont adressées au personnel du BVPG. La vice-présidente greffière détermine aussi s'il y a eu désistement après qu'un dossier a passé un certain temps aux étapes préliminaires du processus d'appel.

Le BVPG est composé de plusieurs groupes.

Service de l'examen préliminaire

Le Service de l'examen préliminaire s'occupe du traitement initial de tous les appels. Le personnel de ce service passe en revue tous les formulaires d'avis d'appel (formulaire AA) et de confirmation d'appel (formulaire CA) pour vérifier s'ils sont complets et s'ils remplissent les conditions prescrites par la législation, tout en identifiant les appels qui se prêtent à une audition expéditive sur documents.

Enfin, le personnel de ce service examine les dossiers pour identifier les questions de compétence ou de preuve qui pourraient empêcher le Tribunal de régler l'appel. Il arrive à l'occasion à cette étape que les appelants se désistent en faveur d'autres recours.

Équipes de la vice-présidente greffière

Tous les dossiers sont confiés aux équipes de traitement préparatoire à l'audience pour un examen approfondi visant à assurer que les appels sont prêts à être entendus. Cette étape est déterminante pour réduire les reports, les ajournements et les travaux consécutifs à l'audience pouvant résulter d'une liste de questions incomplète, de questions non réglées à la Commission ou d'insuffisance de la preuve. Les membres de ces équipes sont aussi chargés de répondre aux communications reçues des parties et de voir à l'exécution des instructions des décideurs jusqu'à la date de l'audition des appels.

Services de médiation

Le BVPG offre des services de médiation visant à régler les appels sans audition. Quand un appelant demande des services de médiation, le Tribunal passe le dossier en revue pour déterminer si le cas se prête à ce procédé et il communique avec la partie intimée pour déterminer si elle est disposée à essayer de régler le litige de cette manière. Si l'appel ne se prête pas à la médiation (p. ex. : la crédibilité est en cause ou la partie intimée ne veut pas participer), le dossier est préparé en vue de l'audition de l'appel.

Quand les deux parties sont disposées à participer à la médiation, et quand l'appel se prête à ce procédé, le dossier est confié à un médiateur en vue d'un examen approfondi. Le médiateur peut communiquer avec les parties avant la date de la séance de médiation pour examiner les possibilités de règlement, éclaircir les questions en litige ou identifier les documents manquants. Le médiateur travaille avec les parties dans l'impartialité et la confidentialité en vue de parvenir à un règlement mutuellement acceptable. La médiation se déroule généralement lors de rencontres en face à face, mais elle peut se faire par téléconférence s'il y a lieu.

Si les parties parviennent à s'entendre, un projet de règlement est officialisé par écrit et soumis aux parties pour signature. Le projet de règlement signé est ensuite soumis à un vice-président pour examen. S'il est convaincu que le projet de règlement est conforme à la législation et aux politiques de la Commission et qu'il est raisonnable compte tenu des faits entourant le cas, le vice-président l'incorpore dans une décision écrite. Si les procédés de médiation ne mènent pas à un règlement, l'appel est préparé en vue de son audition.

Bureau des conseillers juridiques du Tribunal

Le Bureau des conseillers juridiques du Tribunal (BCJT) est un centre de ressources juridiques et médicales. En plus de son personnel de soutien administratif, le BCJT compte trois groupes qui travaillent en étroite collaboration sous la direction de l'avocat général : le groupe des avocats, l'équipe des auxiliaires juridiques et le Bureau de liaison médicale.

Activités relatives aux audiences

Dans le cadre du processus de traitement des cas du Tribunal, le BCJT s'occupe des appels soulevant les questions les plus complexes, qu'il s'agisse de questions médicales ou juridiques ou de questions relatives aux politiques. Ces appels lui sont acheminés par le Service de l'examen préliminaire ou ils lui sont confiés à la demande de vice-présidents ou de comités en vue de travaux consécutifs aux audiences. Le BCJT s'occupe aussi de demandes de réexamen visant les décisions du Tribunal.

Travaux préparatoires à l'audience

Quand il reçoit un dossier complexe avant l'audience, le BCJT le confie à un de ses avocats qui le gère jusqu'à ce que la décision définitive soit émise. L'avocat peut être appelé à régler des questions juridiques, de politique, de procédure et de preuve qui se posent avant l'audience, à aider les parties au sujet de la procédure et à assister à l'audience pour interroger les témoins et présenter des observations sur des questions juridiques, de politique, de procédure et de preuve.

Travaux consécutifs à l'audience

Il arrive que les décideurs se rendent compte après l'audience qu'ils ont besoin de renseignements ou d'observations supplémentaires avant de pouvoir rendre une décision. Dans de telles circonstances, ils envoient une demande écrite au chef d'équipe du BCJT chargé des travaux consécutifs à l'audience. Selon le degré de complexité du cas, celui-ci confie la demande à un avocat ou à un auxiliaire juridique qui met à exécution les directives des décideurs et coordonne les communications avec les parties à l'appel.

Les travaux consécutifs à l'audience consistent typiquement à obtenir des éléments de preuve substantielle manquants (habituellement médicaux), à obtenir un rapport d'un assesseur médical du Tribunal ou à organiser le dépôt d'observations écrites par les parties et les avocats du BCJT.

Avocats

Le BCJT dispose d'un petit groupe d'avocats possédant des connaissances juridiques spécialisées dans les domaines de la sécurité professionnelle, de l'assurance contre les accidents du travail et du droit administratif. Comme nous l'avons déjà indiqué, les avocats du BCJT s'occupent des dossiers soulevant les questions médicales ou juridiques les plus complexes. Ils sont aussi chargés de conseiller les auxiliaires juridiques et le personnel du Bureau de la vice-présidente greffière au sujet de questions techniques.

Au nombre des types d'appels qui sont confiés aux avocats du BCJT, mentionnons : les appels complexes en matière de maladies professionnelles; les appels relatifs aux cotisations des employeurs; les appels soulevant des questions procédurales complexes; les appels soulevant des questions constitutionnelles et des questions relatives à la *Charte des droits et libertés*. Enfin, un avocat bilingue assiste au besoin dans les instances instruites en français.

Un aspect important du travail des avocats du BCJT consiste à conseiller les autres composantes organisationnelles du Tribunal sur les questions juridiques non reliées aux appels. La négociation de contrats, la sécurité, les ressources humaines, la formation et la liaison avec les organismes de l'extérieur sont autant de questions nécessitant l'apport des avocats du BCJT.

L'avocat général et les avocats du BCJT représentent aussi le Tribunal dans certaines demandes de révision judiciaire visant les décisions du Tribunal et dans d'autres instances devant les tribunaux.

Auxiliaires juridiques

Les auxiliaires juridiques du BCJT s'occupent exclusivement des travaux consécutifs à l'audience et des réexamens. Cette petite équipe très spécialisée veille à l'exécution rapide, minutieuse et efficace des directives des décideurs. Le chef d'équipe des auxiliaires juridiques est chargé de la distribution et de la direction des travaux consécutifs aux audiences. Il a aussi pour tâche d'analyser les demandes reçues et les causes d'ajournement ainsi que de surveiller la progression des travaux consécutifs à l'audience et des réexamens.

Gestion des situations d'urgence et de la sécurité

La sécurité est une priorité au Tribunal. Le Tribunal tient à offrir un environnement sécuritaire et accessible à son personnel, à ses décideurs et aux parties.

L'avocat général préside le Comité de gestion des situations d'urgence et de la sécurité (GSUS) du Tribunal. Le Comité se réunit régulièrement pour discuter des questions de sécurité, élaborer des politiques, ou réviser celles existantes, ainsi que pour émettre des recommandations visant à assurer la sécurité au Tribunal.

Le chef adjoint de la GSUS, qui relève du président du Comité, est chargé de faire rapport des incidents

de violence et de sécurité sur les lieux du travail. Le chef adjoint de la GSUS coordonne les évacuations d'urgence, les évacuations d'urgence simulée ainsi que les interventions du personnel d'intervention d'urgence. Il coordonne aussi les politiques et les procédures du Tribunal en matière d'intervention d'urgence et de sécurité, les systèmes de sécurité ainsi que la formation des employés désignés pour intervenir dans les situations d'urgence.

Bureau de liaison médicale

Le Tribunal doit fréquemment régler des appels qui soulèvent des questions médicales complexes ou qui nécessitent des examens médicaux plus poussés. Il doit donc veiller à ce que ses décideurs disposent des éléments de preuve médicale voulus pour parvenir à leurs décisions. Le Bureau de liaison médicale (BLM) joue un rôle primordial dans l'identification et l'examen des questions médicales ainsi que dans l'obtention des éléments de preuve et des documents médicaux nécessaires au processus décisionnel.

Pour s'acquitter de ses fonctions, le BLM sollicite l'apport de spécialistes médicaux indépendants et impartiaux. Les relations du Tribunal avec le corps médical s'avèrent particulièrement importantes, car elles ont un effet déterminant sur la qualité des décisions rendues relativement aux questions médicales. Le BLM coordonne et supervise les relations du Tribunal avec le corps médical. Ces relations demeurent excellentes, comme en témoigne la facilité avec laquelle le Tribunal continue à recruter d'éminents membres de la profession pour le conseiller et l'aider.

Personnel du BLM

Le BLM est géré par Jennifer Iaboni, infirmière autorisée. Jennifer possède une vaste expérience clinique acquise comme infirmière en chirurgie au Toronto Western Hospital, au Centenary Health Centre et au York Central Hospital. En plus d'avoir 11 ans d'expérience dans les soins intensifs, Jennifer possède une précieuse expérience acquise au service de la Commission à titre d'infirmière gestionnaire de cas et d'infirmière consultante.

Jennifer est appuyée dans ses fonctions par Shelley Quinlan, agente de liaison médicale. Shelley possède un baccalauréat en sciences infirmières de l'université Ryerson. Shelley a travaillé pendant plusieurs années comme infirmière en soins intensifs après quoi elle a travaillé à la Commission comme infirmière gestionnaire de cas et ensuite comme spécialiste clinique de la perte non financière.

Conseillers médicaux

Le groupe des conseillers médicaux se compose d'éminents spécialistes qui agissent à titre de médecins consultants auprès du Tribunal. Ils jouent un rôle crucial en aidant le BLM dans l'exercice de ses fonctions et en veillant à la qualité générale du processus décisionnel en ce qui concerne les questions médicales. Le groupe des conseillers médicaux est présidé par le D[r] John Duff. Le lecteur trouvera la liste des conseillers médicaux actuels à l'annexe A.

Avant l'audience, le BLM identifie les cas soulevant des questions médicales particulièrement complexes ou nouvelles. Une fois qu'il a identifié ces cas, le BLM peut renvoyer les documents au dossier à un conseiller médical. Ce dernier vérifie alors si la preuve médicale est complète et si le dossier contient les avis médicaux des spécialistes voulus. Le conseiller médical veille aussi à identifier les questions médicales au sujet desquelles les décideurs sont susceptibles d'avoir besoin d'éclaircissements. Enfin, il peut recommander d'obtenir l'opinion d'un assesseur médical si le diagnostic établi n'est pas clair, s'il existe un problème médical complexe nécessitant des explications ou si des experts compétents diffèrent manifestement d'opinion.

À l'étape consécutive à l'audience, les comités ou décideurs qui ont besoin de plus amples renseignements médicaux pour régler un appel peuvent demander l'aide du BLM pour préparer des questions précises pouvant contribuer à régler

certaines questions médicales. Les conseillers médicaux aident le BLM en rédigeant des questions pour l'approbation des décideurs et en recommandant les assesseurs convenant le mieux aux besoins de cas particuliers.

Assesseurs médicaux

Comme les tribunaux l'ont reconnu, le Tribunal a le pouvoir de demander des examens médicaux et de consulter des experts médicaux pour régler toute question médicale dont il est saisi *(Roach v. Ontario (Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal)* [2005] O.J. No. 1295 (Ont. C.A.)). Au Tribunal, les experts médicaux en question portent le titre d'assesseur.

Seuls les experts médicaux les plus éminents sont retenus pour agir à titre d'assesseurs. La plupart des assesseurs sont membres d'un ordre au sens de la *Loi de 1991 sur les professions de la santé réglementées*. Tous les assesseurs doivent être impartiaux. Ils ne peuvent pas être au service de la Commission, et ni ceux-ci ni leurs associés ne peuvent avoir traité le travailleur en question dans un dossier ou sa famille ou avoir agi à titre de médecins-conseils pour l'employeur du travailleur.

Les assesseurs peuvent aider le Tribunal de plusieurs façons. Le plus souvent, ils sont appelés à émettre des opinions au sujet de questions médicales précises après avoir examiné le travailleur ou les rapports médicaux d'autres médecins, ou les deux. Ils peuvent aussi être appelés à se prononcer sur la validité de théories médicales présentées aux décideurs ou à formuler des observations sur la représentativité, la qualité ou la pertinence de diverses publications médicales déposées. Les assesseurs peuvent aussi être appelés à participer à la formation du personnel et des décideurs du Tribunal relativement à certaines questions ou procédures médicales cadrant avec leur domaine de spécialité.

Le Tribunal demande habituellement à ses assesseurs de lui présenter leurs opinions sous forme de rapports écrits. Ce genre de rapport est remis au travailleur, à l'employeur, aux décideurs et, au terme de l'appel, à la Commission. Les parties à l'appel, de même que les décideurs, désirent à l'occasion interroger l'assesseur à l'audience pour clarifier son opinion. Dans de tels cas, l'assesseur comparaît à l'audience et témoigne oralement. Les parties qui participent à l'appel, de même que les décideurs, ont alors l'occasion d'interroger l'assesseur et de débattre son opinion.

Bien que les décideurs du Tribunal tiennent compte de leurs rapports, les assesseurs médicaux n'ont aucun pouvoir décisionnel, comme l'ont confirmé les tribunaux *(Hary v. Ontario (Workplace Safety and Insurance Appeals Tribunal)*, [2010] O.J. No. 5484 (Ont. Div. Ct.)). Le pouvoir d'accueillir ou de rejeter un appel est du ressort exclusif des décideurs du Tribunal.

Processus de nomination des assesseurs médicaux

Les conseillers médicaux identifient des professionnels de la santé très qualifiés susceptibles d'être inscrits sur la liste des assesseurs médicaux du Tribunal. Le curriculum vitae des professionnels qui acceptent d'être mis en nomination est ensuite soumis aux conseillers médicaux et aux membres du Groupe consultatif du Tribunal. Le Tribunal bénéficie donc de l'opinion des conseillers médicaux et des membres du Groupe consultatif pour choisir parmi les candidats identifiés. Les assesseurs qui sont membres d'un ordre peuvent être inscrits sur la liste des assesseurs pour une période de trois ans qui peut être renouvelée. Ceux qui ne sont pas membres d'un ordre peuvent être inscrits sur une autre liste d'assesseurs.

Accès public aux ressources obtenues par le BLM

Le BLM dépose des articles médicaux, des documents de travail médicaux et des rapports médicaux anonymisés sur des questions médicales et scientifiques génériques à la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario. Le public a donc accès à une collection de documents médicaux sur des questions particulières à l'indemnisation

des travailleurs qui est unique en son genre dans le régime ontarien de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail.

De toutes les ressources documentaires émanant du BLM, ce sont les documents de travail médicaux qui sont le plus en demande. Ces documents de travail contiennent des renseignements généraux sur des questions médicales pouvant se présenter dans les appels. Chaque document est rédigé par un spécialiste reconnu dans un domaine médical particulier choisi par le Tribunal et offre une vue équilibrée de la connaissance médicale sur le sujet.

Les documents de travail médicaux fournissent une vue d'ensemble sur un sujet donné et sont rédigés de manière à être compris par les personnes n'appartenant pas à la profession médicale. Ces documents ne font pas l'objet d'un examen par les pairs et ne représentent pas nécessairement le point de vue du Tribunal. Les décideurs peuvent tenir compte de l'information médicale contenue dans ces documents de travail médicaux, mais ceux-ci n'ont jamais force exécutoire sur le Tribunal. Les parties aux appels sont libres de s'appuyer sur ces documents, de les utiliser pour établir des distinctions ou de les contester au moyen d'autres éléments de preuve.

Ces documents de travail médicaux sont accessibles en ligne sur le site Web du Tribunal.

Personnel de soutien

Le BCJT et le BLM partagent un petit personnel de soutien dévoué. Sous la direction de la superviseure des services administratifs, ce personnel de soutien assiste les avocats, les infirmières et les auxiliaires juridiques dans la saisie des données sur le suivi des cas, la gestion des dossiers, le dépôt des documents juridiques et les fonctions générales de soutien.

Service du rôle

C'est l'administratrice des appels qui dirige le Service du rôle du Tribunal. Une fois qu'un appel est prêt à être entendu, le Service du rôle reçoit une demande de date d'audience du Bureau des conseillers juridiques du Tribunal ou du Bureau de la vice-présidente greffière. Le Service du rôle coordonne le rôle pour tous les appels, qu'ils soient entendus en audience ou examinés par voie d'audition sur documents. Le Tribunal tient des audiences en français et en anglais. Les audiences ont lieu à Hamilton, à Kitchener, à London, à Oshawa, à Ottawa, à Sault Ste. Marie, à Sudbury, à Thunder Bay, à Timmins, à Toronto et à Windsor. Le Service du rôle utilise un procédé d'établissement du rôle de longue date permettant de consulter les parties pendant le processus de détermination des dates d'audience. Le Service du rôle organise aussi les services d'interprétation, les salles d'audience régionales, la signification des assignations à comparaître et les conférences préparatoires, le tout en déterminant le temps requis pour les audiences et dans quelle ville celles-ci ont lieu. Enfin, l'administratrice des appels est chargée de régler les demandes de report. En 2013, le Service du rôle a enregistré une forte augmentation du nombre de demandes d'audience et d'audition sur documents. Le très grand nombre de cas a entraîné des temps d'attente plus longs pour les dates d'audience.

Service d'information et de technologie

Le Service d'information et de technologie (SIT) est chargé de la conception, du développement et de la mise en place de technologies de gestion de l'information, de traitement de l'information et d'automatisation pour le Tribunal.

Le SIT assure la prestation des services d'appoint suivants :

- élaboration de politiques, de stratégies et de plans aux fins de la prestation, du maintien et de l'amélioration des services d'information et de technologie de l'information;
- développement, maintien et amélioration de l'information et des ressources de technologie de l'information;

- mise en œuvre de procédés visant à protéger, à organiser et à maintenir l'information et les systèmes d'information;
- élaboration et prestation de programmes d'aide aux usagers;
- planification et évaluation de la productivité organisationnelle et production de rapports individuels et de groupe sur la gestion du nombre de cas à traiter;
- mise en œuvre de marches à suivre et de procédés pour assurer la diffusion de l'information de façons compatibles avec les principes, la législation et les directives en matière de langue, de contenu et d'accessibilité ainsi que pour assurer la gestion de l'information conformément aux règles régissant sa collecte, son utilisation, sa divulgation et sa rétention.

Élaboration et mise en œuvre de politiques

Le Tribunal a différentes politiques relatives aux services d'information. Les principales de celles-ci portent sur la gestion de l'information consignée, sur les lignes directrices relatives à la protection de la vie privée, sur l'utilisation de la technologie de l'information et sur le soutien informatique aux membres nommés par décret. Ces politiques font l'objet d'examens réguliers pour déterminer s'il est nécessaire ou souhaitable de les réviser. En 2013, une annexe à la politique sur le soutien informatique aux membres nommés par décret a été modifiée par suite à de nouvelles recommandations relatives au matériel informatique pour accès à distance, et une annexe à la politique sur l'utilisation de la technologie de l'information a été modifiée pour restreindre davantage l'usage du matériel informatique portable.

Acquisitions et mises à niveau

En 2013, tous les postes de travail ont été mis à niveau. La livraison du nouveau matériel a débuté en mai, et le processus d'installation s'est terminé à la fin de juin. Le Tribunal a aussi mis à niveau trois copieurs électroniques de son centre de reproduction. Les nouveaux copieurs sont entrés en service à la fin d'août. Au nombre des autres acquisitions de 2013, mentionnons de nouveaux numériseurs (deux numériseurs à haut volume et six numériseurs à plat) et de nouveaux enregistreurs numériques (30).

Portails et logiciels

En plus des améliorations apportées aux modules et aux systèmes de production de rapports existants, cinq modules entièrement nouveaux ont été créés aux fins des applications de gestion des cas, d'administration et de gestion spécialement conçues pour le Tribunal. Les portails Intranet ont été mis à jour, et la section consacrée à l'orientation et à la formation du personnel a été complètement réaménagée. En collaboration avec le Bureau de la conseillère juridique du président, les concepteurs ont fait beaucoup de progrès dans un projet pluriannuel visant à établir des liens entre les deux principaux portails de savoir du Tribunal. Les concepteurs ont aussi mis en place un système logiciel permettant d'évaluer le contenu Web et Intranet du Tribunal pour vérifier sa conformité avec les normes en usage (y compris, celles applicables au Tribunal en vertu des *Normes d'accessibilité intégrées*).

Soutien technique et formation technologique

Du début à la fin de 2013, le personnel du SIT a veillé à ce que tous les membres nommés par décret et tous les employés du Tribunal aient accès aux ressources et aux services informatiques nécessaires. Au nombre des fonctions habituelles des techniciens, mentionnons : l'octroi et la révocation de privilèges d'accès, la création et la gestion des profils d'autorisation pour les applications et les dossiers partagés ainsi que la gestion de protocoles de sauvegarde de l'information du Tribunal. Le SIT a aussi tenu des séances d'orientation pour les nouveaux

usagers ainsi que des séances d'information sur des sujets d'intérêt ponctuel à l'intention des décideurs et du personnel. Il a collaboré avec des sociétés du secteur privé (fournisseurs de services) pour assurer que les sites Internet étaient hébergés efficacement, que le courriel à destination du Tribunal était acheminé et tamisé efficacement ainsi que le matériel de sécurité de la salle des ordinateurs était soumis à une surveillance continuelle et qu'elle était entretenue à intervalles trimestriels et annuels réguliers.

Le SIT a complété ses heures de service par cinq week-ends d'arrêt planifiés au cours desquels il a procédé à l'application de rustines et à des mises à jour logicielles.

Le SIT offre un service de dépannage informatique complet. Les membres du personnel et les décideurs du Tribunal peuvent recourir à ce service de leur poste de travail, qu'ils se trouvent sur place ou à distance. En 2013, le SIT a traité plus de 5 477 demandes. La distribution de ces demandes a été similaire à celle des années précédentes : les demandes visant les applications logicielles ont été au premier rang (72 %) et celles relatives à l'installation de nouveaux postes de travail (10 %) au deuxième rang, suivies par l'entretien du matériel (9 %) et l'aide en matière de connexion (6%), pour se terminer par la réservation de matériel et la formation ponctuelle (3 %).

Gestion de l'information et protection des renseignements personnels

Le SIT a fourni des services d'appoint relativement à la mise en œuvre efficace des calendriers de rétention des documents électroniques. Il s'est acquitté de cette tâche en fournissant aux gestionnaires des renseignements détaillés au sujet des fichiers à examiner et à supprimer, en les aidant à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de rétention et de suppression de fichiers et en assurant le dépôt des rapports de suppression exigés.

Le personnel du SIT a aussi coordonné le programme de protection des renseignements personnels en répondant aux questions du personnel et des gestionnaires, en informant la Commission des incidents relatifs à la confidentialité et en renvoyant les questions complexes de protection de la vie privée à la conseillère juridique du président du Tribunal.

Service de traduction française

Le Tribunal offre des services en français à ses groupes intéressés d'expression française, conformément à la *Loi sur les services en français* de l'Ontario. La traductrice du Tribunal est chargée de la traduction des documents diffusés sur le site Web et des publications imprimées du Tribunal.

Rapports sur le nombre de dossiers et la production

En 2013, le SIT a fourni des rapports de rétroaction aux membres du personnel, aux équipes de production et à l'équipe des cadres supérieurs au sujet des nouveaux dossiers, de l'évolution du nombre de cas et de la productivité. Comme par les années passées, le statisticien du SIT a compilé, distribué et publié ces rapports, conformément à des calendriers hebdomadaires, mensuels et trimestriels établis.

Planification de la production et de l'infrastructure technologique

Au cours du quatrième trimestre, le SIT a produit son plan relatif à l'évolution du nombre de cas à traiter pour 2014. Ce plan inclut une prévision pluriannuelle relative au nombre de nouveaux appels et des objectifs de rendement individuels et de groupe pour assurer la bonne mise en œuvre du plan.

Enfin, au cours du quatrième trimestre, le SIT a préparé son plan annuel pluriannuel relatif à l'infrastructure de technologie de l'information. Ce plan inclut des budgets et des coûts estimatifs pour le matériel et les services de technologie de l'information.

Introduction

Le Tribunal est l'organisme de dernière instance auquel travailleurs et employeurs peuvent confier leurs litiges en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail en Ontario.

Le processus d'appel comporte deux phases distinctes au Tribunal : la phase d'avis et la phase de règlement. L'appelant commence par déposer un *Avis d'appel* (formulaire AA) pour donner avis de son appel et respecter le délai d'appel prévu dans la législation. Le cas demeure sur la liste des avis d'appel pendant la collecte des renseignements préliminaires et jusqu'à ce que l'appelant informe le Tribunal qu'il est prêt à continuer en lui envoyant une *Confirmation d'appel* (formulaire CA). La phase de règlement débute quand le Tribunal reçoit le formulaire CA de l'appelant.

TABLEAU 1

DOSSIERS ACTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2013

Avis d'appel	
Cas actifs sur la liste des avis d'appel	2 780
	2 780
Règlements des appels	
Examen préliminaire	78
Examen complet	1 346
Certification en vue d'une audience	96
Inscription au rôle et enquête consécutive	2 656
Rédaction de la décision du TASPAAT	481
	4 657
Total des cas actifs	**7 437**

NOTE : Les tableaux 1 à 12 excluent les chiffres relatifs aux instances consécutives aux décisions. La composante consécutive aux décisions (demande de réexamen, enquêtes de l'ombudsman et révisions judiciaires) est résumée aux tableaux 13, 14, et 15.

Nombre de dossiers

À la fin de 2013, il y avait 7 437 dossiers actifs à ces deux phases du processus d'appel. Le tableau 1 illustre la distribution des dossiers actifs de façon plus détaillée.

Dossiers actifs

Le nombre de dossiers actifs dépend des trois facteurs suivants : nombre de nouveaux appels reçus en une année (intrants); nombre d'appelants prêts à continuer pendant l'année; nombre de dossiers fermés pendant l'année (extrants), que ce soit après audience ou par suite du recours à d'autres modes de règlement. En 2013, ces facteurs se sont conjugués pour produire une augmentation globale de 33 % du nombre de dossiers actifs comparativement au chiffre de fin d'année de 2012. Le tableau 2 illustre le nombre de dossiers actifs comparativement aux années précédentes.

TABLEAU 2

DOSSIERS ACTIFS

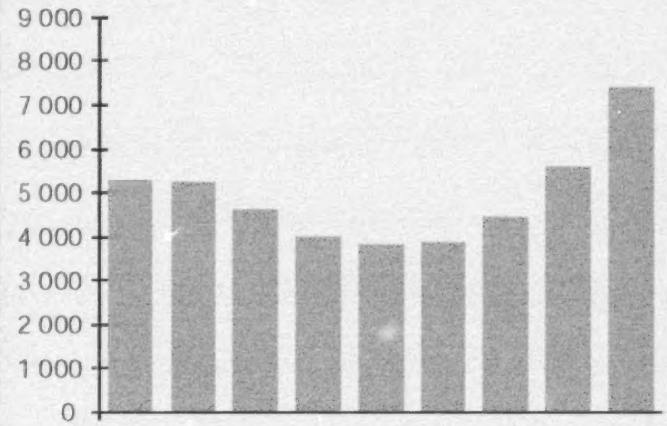


TABLEAU 3

INTRANTS

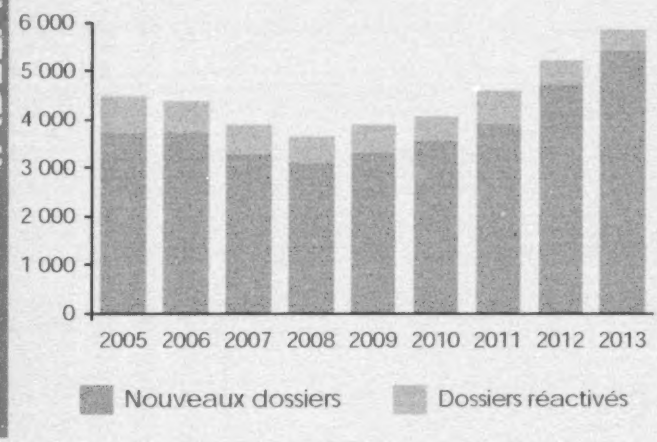


TABLEAU 4

EXTRANTS EN 2013

Fermés à l'étape préparatoire	
Sans décision définitive du Tribunal	
Rendus inactifs	452
Désistements	694
Avec décision définitive du Tribunal (désistement déclaré)	6
	1 152
Fermés après audition	
Sans décision définitive du Tribunal	
Rendus inactifs	69
Désistements	6
Avec décision définitive du Tribunal	2 518
	2 593
Total (étape préparatoire et étape de l'audition)	
Sans décision définitive du Tribunal	1 221
Avec décision définitive du Tribunal	2 524
	3 745

Intrants

Le tableau 3 présente les tendances au chapitre des intrants. En 2013, les intrants se sont élevés à 5 854 (nouveaux appels et réactivations de dossiers), ce qui représente une augmentation totale de 13 % comparativement aux intrants de 2012. « Dossier réactivé » s'entend d'un dossier qui a passé un certain temps sur la liste des dossiers non actifs en attendant que l'appelant obtienne de nouveaux éléments de preuve médicale, une autre décision définitive de la Commission ou des services de représentation. « Nouveau dossier » s'entend d'un dossier établi aux fins d'un appel contre une décision définitive de la Commission au moment de son arrivée au Tribunal.

Extrants

Le Tribunal utilise différents procédés pour régler les appels dont il est saisi. Le règlement par décision écrite à la suite d'une audience ou d'une audition sur documents demeure le procédé de règlement le plus fréquent. Le Tribunal est tenu d'émettre des motifs écrits aux termes de la Loi de 1997, et la Commission a besoin de tels motifs pour mettre les décisions à exécution. Au nombre des autres procédés de règlement utilisés, surtout à l'étape préparatoire à l'audience, mentionnons : les appels téléphoniques au sujet des questions en litige et de la preuve; l'examen des dossiers pour éliminer les cas hors compétence et hors délai; les services de médiation offerts par le personnel, dans les cas où les deux parties participent à l'instance.

Comme le montre le tableau 4, le Tribunal a fermé 3 745 dossiers en 2013. De ce nombre, 1 152 ont été fermés à l'étape préparatoire à l'audience et 2 593 l'ont été après une audience ou une audition sur documents.

Temps de traitement des appels

Le tableau 5 illustre le rendement du Tribunal en matière de temps de traitement. Le temps de traitement correspond à l'intervalle écoulé entre la date où l'appelant confirme qu'il est prêt à continuer et la date de fermeture de son dossier. En 2013, le pourcentage de dossiers fermés en dedans de neuf mois a été inférieur à 2012. (En 2013, 30 % des dossiers ont été fermés en dedans de neuf mois, comparativement à 46 % en 2012.)

Le Tribunal mesure aussi l'intervalle médian de la première offre de date d'audience. Cet intervalle représente le temps écoulé entre la date à laquelle le Tribunal certifie que l'appel est prêt à passer à la phase de règlement du processus d'appel et la première offre de date d'audience. Le tableau 6 indique que cet intervalle a été plus long qu'en 2012 (10,7 mois en 2013, comparativement à 7,9 mois en 2012).

Un autre objectif de rendement du Tribunal est d'émettre ses décisions en dedans de 120 jours après la fin du processus d'audition. Comme l'indique le tableau 7, le Tribunal a atteint cet objectif dans 86 % des cas en 2013

TABLEAU 5

POURCENTAGE DES APPELS RÉGLÉS EN DEDANS DE 9 MOIS

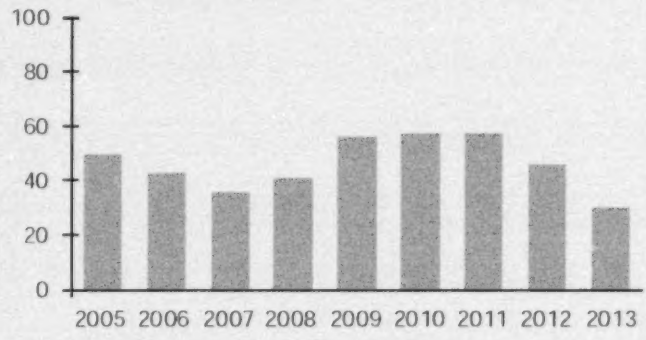
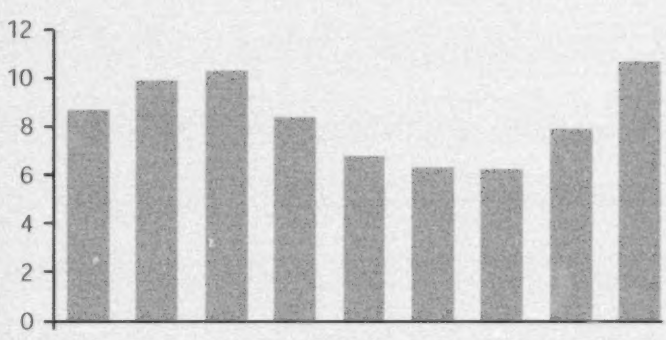


TABLEAU 6

TEMPS ÉCOULÉ AVANT LA PREMIÈRE OFFRE DE DATE D'AUDIENCE (MOIS)



Audition des appels et rédaction des décisions

Le tableau 8 illustre la production du Tribunal au chapitre de l'audition des appels et de la rédaction des décisions. En 2013, le Tribunal a tenu 2 618 audiences et il a émis 2 614 décisions. Le Tribunal s'efforce d'être prêt à rendre une décision après la première audience; cependant, certains cas nécessitent des travaux consécutifs à l'audience, alors qu'il faut parfois ajourner l'audition et la poursuivre devant les mêmes décideurs siégeant

TABLEAU 7

DÉCISIONS DÉFINITIVES (POURCENTAGE EN DEDANS DE 120 JOURS)

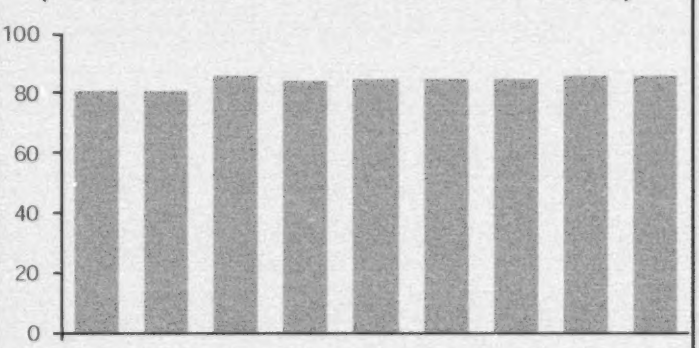
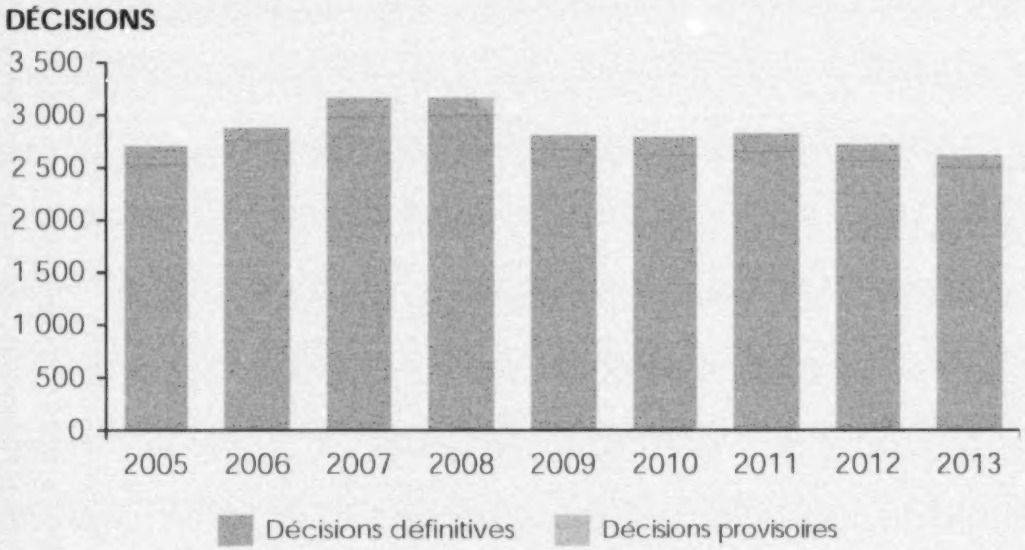


TABLEAU 8



seuls ou en comité. La plupart des cas nécessitent seulement une audience.

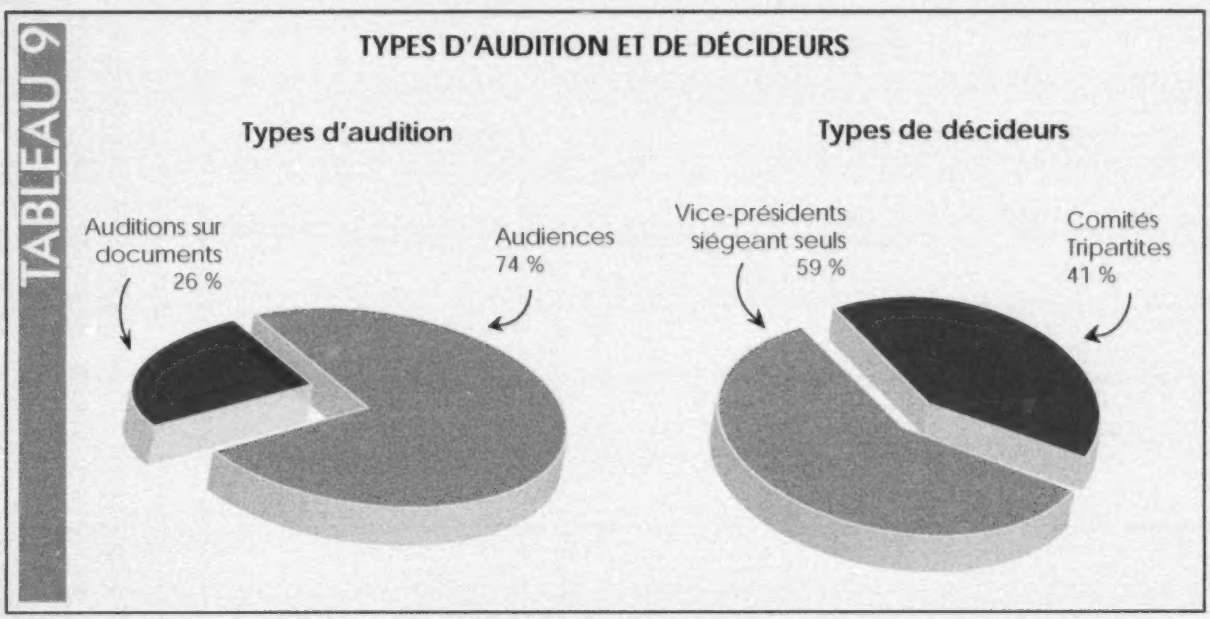
Modes d'audition

En 2013, l'audience orale classique a continué à représenter le mode d'audition le plus fréquent à 74 %, suivie par l'audition sur documents à 26 %. La part des auditions par des décideurs siégeant seuls est passée à 59 % en 2013, comparativement à 62 % en 2012, alors que la part des auditions par des comités tripartites est passée à 41 %. Le tableau 9 illustre ces statistiques.

Représentation des parties

Les statistiques du Tribunal indiquent la répartition suivante pour la représentation des travailleurs : 38 % se sont fait représenter par des parajuristes; 25 %, par des avocats et du personnel de l'aide juridique;

TABLEAU 9

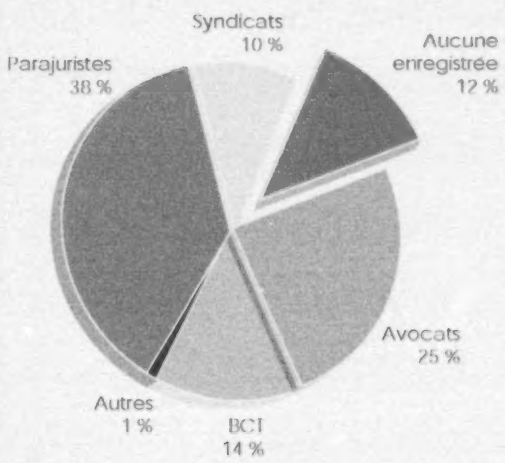


14 %, par le Bureau des conseillers des travailleurs; 10 %, par des représentants syndicaux. Le reste des travailleurs, soit 13 %, a obtenu des services de représentation de sources non catégorisées, par exemple : ami de la famille, membre de la famille ou bureau d'un député. En ce qui concerne la représentation des employeurs, les statistiques du Tribunal indiquent ce qui suit : 59 % se sont fait représenter par des parajuristes; 20 %, par des avocats; 7 %, par le Bureau des conseillers des employeurs; 3 %, par des conseillers privés; 1 %, par du personnel d'entreprise. Le reste des employeurs, soit 10 %, a retenu des services de représentation de sources non catégorisées. Le tableau 10 illustre ces statistiques.

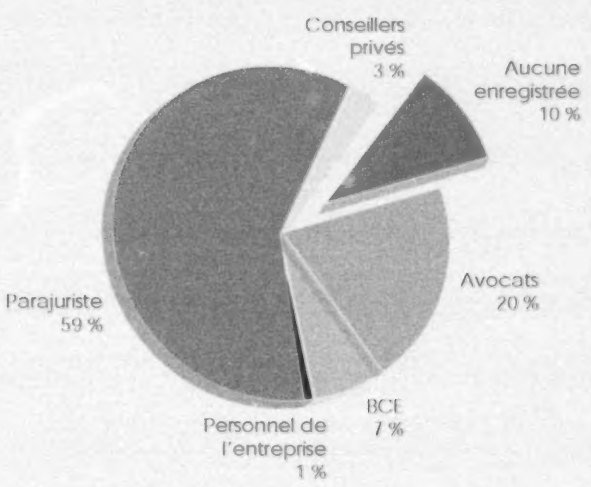
TABLEAU 10

REPRÉSENTATION DES PARTIES

Représentation des travailleurs



Représentation des employeurs



Répartition des cas en fonction de l'objet du litige

En 2013, comme par le passé, la majorité des cas ont concerné le droit à une indemnité (98 %). Les cas relevant de dispositions particulières de la Loi (droit d'intenter une action et accès aux dossiers) représentent typiquement une faible portion de l'ensemble (2%). Les tableaux 11 et 12 présentent des comparaisons historiques de la répartition des intrants et des extrants en fonction de l'objet du litige.

TABLEAU 11

RÉPARTITION DES INTRANTS PAR CATÉGORIE D'APPEL POUR LES ANNÉES 2009 À 2013

	2009		2010		2011		2012		2013	
TYPE	**Nbre**	**%**	**Nbre**	**%**	**Nbre**	**%**	**Nbre**	**%**	**Nbre**	**%**
Autorisation d'interjeter d'appel	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Droit d'intenter une action	67	1,7%	65	1,6%	63	1,4%	60	1,2%	65	1,1%
Examen médical	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%
Accès	185	4,7%	197	4,8%	108	2,4%	108	2,1%	78	1,3%
Total (dispositions particulières)	**252**	**6,5%**	**262**	**6,4%**	**171**	**3,7%**	**169**	**3,3%**	**143**	**2,4%**
Préliminaire (encore non précisé)	5	0,1%	0	0,0%	1	0,0%	2	0,0%	1	0,0%
Pension	3	0,1%	1	0,0%	2	0,0%	0	0,0%	1	0,0%
P.N.F./P.É.F.*	21	0,5%	11	0,3%	5	0,1%	4	0,1%	4	0,1%
Capitalisation	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Cotisations de l'employeur	106	2,7%	165	4,1%	340	7,4%	401	7,7%	262	4,5%
Droit à une indemnité	3 331	85,4%	3 465	85,3%	3 889	85,1%	4 474	86,1%	5 265	89,9%
Prorogation – 6 mois après décision de la CSPAAT	143	3,7%	137	3,4%	154	3,4%	139	2,7%	171	2,9%
Prorogation – Compétence	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Rengagement	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Réadaptation professionnelle **	6	0,2%	2	0,0%	1	0,0%	0	0,0%	1	0,0%
Classification	20	0,5%	11	0,3%	2	0,0%	2	0,0%	0	0,0%
Intérêts dus – NMETI	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	1	0,0%
Total (droit à une indemnité)	**3 636**	**93,2%**	**3 793**	**93,4%**	**4 394**	**96,1%**	**5 023**	**96,7%**	**5 706**	**97,5%**
Compétence	12	0,3%	8	0,2%	6	0,1%	5	0,1%	5	0,1%
	3 900		**4 063**		**4 571**		**5 197**		**5 854**	

* Cette catégorie comprend les appels liés à l'indemnité pour perte non financière (PNF) et à l'indemnité pour perte économique future (PÉF) prévues dans le projet de loi 162.

** Cette catégorie comprend les appels liés aux exigences plus élevées prévues dans le projet de loi 162 en ce qui concerne la readaptation professionnelle.

TABLEAU 12

RÉPARTITION DES EXTRANTS PAR CATÉGORIE D'APPEL POUR LES ANNÉES 2009 À 2013

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Autorisation d'interjeter d'appel	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Droit d'intenter une action	60	1,5%	73	1,9%	62	1,6%	54	1,4%	47	1,3%
Examen médical	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%
Accès	189	4,6%	182	4,7%	117	3,1%	99	2,5%	86	2,3%
Total (dispositions particulières)	**249**	**6,1%**	**256**	**6,5%**	**179**	**4,7%**	**154**	**3,9%**	**133**	**3,6%**
Préliminaire (encore non précisé)	2	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,0%
Pension	10	0,2%	4	0,1%	4	0,1%	1	0,0%	0	0,0%
P.N.F./P.É.F.*	46	1,1%	35	0,9%	11	0,3%	5	0,1%	3	0,1%
Capitalisation	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Cotisations de l'employeur	121	3,0%	131	3,4%	198	5,2%	285	7,3%	312	8,3%
Droit à une indemnité	3 437	84,2%	3 287	84,1%	3 225	84,2%	3 309	84,6%	3 113	83,1%
Prorogation – 6 mois après décision de la CSPAAT	166	4,1%	153	3,9%	186	4,9%	147	3,8%	177	4,7%
Prorogation – Compétence	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Rengagement	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Réadaptation professionnelle **	4	0,1%	13	0,3%	3	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
Classification	37	0,9%	21	0,5%	18	0,5%	4	0,1%	2	0,1%
Intérêts dus – NMETI	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%
Total (droit à une indemnité)	**3 823**	**93,6%**	**3 645**	**93,2%**	**3 645**	**95,2%**	**3 752**	**95,9%**	**3 608**	**96,3%**
Compétence	12	0,3%	8	0,2%	6	0,2%	5	0,1%	4	0,1%
	4 084		3 909		3 830		3 911		3 745	

* Cette catégorie comprend les appels liés à l'indemnité pour perte non financière (PNF) et à l'indemnité pour perte économique future (PÉF) prévues dans le projet de loi 162.

** Cette catégorie comprend les appels liés aux exigences plus élevées prévues dans le projet de loi 162 en ce qui concerne la réadaptation professionnelle.

Dossiers dormants et non actifs

Certains dossiers ne sont pas actifs. Au nombre des dossiers non actifs, mentionnons ceux qui se trouvent à la phase préliminaire de notification (ou phase de l'avis d'appel), particulièrement les dossiers qui ne sont pas passés à la phase du règlement parce que les appelants n'ont pas encore rempli toutes les formalités relatives au dépôt de l'appel. Ces dossiers sont qualifiés de « dormants » à la phase de l'avis d'appel, et leur traitement se poursuit une fois que les appelants remplissent les formalités voulues. Quand ils ne le font pas avant l'expiration de la phase de l'avis d'appel, le Tribunal ferme le dossier.

Le reste des dossiers non actifs se compose des dossiers rendus non actifs après que les appelants ont rempli toutes les formalités de la phase de l'avis d'appel (c.-à-d. : après que les appelants ont confirmé qu'ils sont prêts à continuer et que leurs dossiers sont passés à la phase du règlement de l'appel). Ces dossiers sont classés comme non actifs à la demande des appelants ou de vice-présidents du Tribunal. Les dossiers peuvent être classés comme non actifs pour différentes raisons, mais le plus fréquemment c'est pour permettre à l'appelant d'obtenir d'autres rapports médicaux, des services de représentation ou une décision définitive de la Commission au sujet d'une question soulevée pendant l'audition de son appel au Tribunal.

En 2013, le nombre de dossiers dormants est passé à 1 862, comparativement à 1 595 à la fin de 2012, et le nombre de dossiers « inactifs » est passé à 2 344, comparativement à 2 519 à la fin de 2012. Dans l'ensemble, le nombre de dossiers non actifs a donc augmenté de 2 % en 2013.

Instances consécutives aux décisions

La catégorie des instances consécutives aux décisions se compose des suivis du Bureau de l'ombudsman (tableau 13), des demandes de réexamen (tableau 14) et des demandes de révision judiciaire (tableau 15). La charge de travail consécutive aux décisions est surtout déterminée par les demandes de réexamen. En 2013, le Tribunal a reçu 188 demandes de réexamen.

TABLEAU 13

SOMMAIRE D'ACTIVITÉ – PLAINTES À L'OMBUDSMAN

Nouveaux avis de plainte	0
Plaintes réglées	0
Plaintes restantes	0

TABLEAU 14

SOMMAIRE D'ACTIVITÉ – DEMANDES DE RÉEXAMEN

Demandes de renseignements restantes (pré-réexamen)	37
Demandes de réexamen reçues	188
Demandes de réexamen réglées	170
Demandes de réexamen restantes	103

TABLEAU 15

SOMMAIRE D'ACTIVITÉ – DEMANDES DE RÉVISION JUDICIAIRE

Demandes de révision judiciaire le 1er janvier	15
Demandes de révision judiciaire reçues	6
Demandes de révision judiciaire réglées	4
Demandes de révision judiciaire restantes	17

QUESTIONS FINANCIÈRES

Ce rapport comprend un état des dépenses et des écarts pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 (tableau 16).

Le cabinet d'experts-comptables Deloitte s.r.l. a procédé à la vérification comptable des états financiers du Tribunal pour l'exercice clos le 31 décembre 2013. Le rapport de l'auditeur indépendant se trouve à l'annexe B.

TABLEAU 16

ÉTAT DES DÉPENSES ET DES ÉCARTS AU 31 DÉCEMBRE 2013 (EN MILLIERS DE DOLLARS)

	BUDGET 2013	RÉEL 2013	ÉCART 2013 $	ÉCART 2013 %
CHARGES D'EXPLOITATION				
Salaires et traitements	11,107	11,075	32	0.3
Avantages sociaux	2,194	2,318	(124)	(5.7)
Transports et communications	1,043	857	186	17.8
Services	6,962	6,471	491	7.1
Fournitures et matériel	416	468	(52)	(12.5)
TOTAL – TASPAAT	21,722	21,189	533	2.5
Services – CSPAAT	500	503	(3)	(0.6)
Intérêts créditeurs bancaires	-	(8)	8	0.0
TOTAL – CHARGES D'EXPLOITATION	**22,222**	**21,684**	**538**	**2.4**
DÉBOURSÉS EXCEPTIONNELS				
Indemnités de départ	100	116	(16)	(16.0)
Stratégie de réduction de l'inventaire	200	-	200	100.0
TOTAL – CHARGES ET DÉPENSES	**22,522**	**21,800**	**722**	**3.2**

Note : Les chiffres réels de 2013 sont présentés sur la même base que le budget approuvé et diffèrent des chiffres présentés dans les états financiers de fin d'exercice vérifiés (voir la note 2 des états financiers). L'écart de 76 $ se compose de :

Fonds des dépenses en immobilisations		
Amortissement	107	
Ajout aux immobilisations	(106)	1
Fonds de fonctionnement		
Indemnités de départ et de vacances accumulées	83 (8)	75
Charges payées d'avance		$ 76

ANNEXE A

VICE-PRÉSIDENTS, VICE-PRÉSIDENTES ET MEMBRES EN 2013

Le lecteur trouvera ci-après la liste des vice-présidents, vice-présidentes et membres nommés par décret en fonction à la fin de la période visée.

À plein temps	**Première nomination**
Président	
Strachan, Ian J.	2 juillet 1997
Vice-présidents et vice-présidentes	
Baker, Andrew	28 juin 2006
Crystal, Melvin	3 mai 2000
Darvish, Sherry	12 août 2009
Kalvin, Bernard	20 octobre 2004
Keil, Martha	16 février 1994
Martel, Sophie	6 octobre1999
McCutcheon, Rosemarie	6 octobre 1999
Noble, Julia	20 octobre 2004
Patterson, Angus	13 juin 2007
Ryan, Sean	6 octobre 1999
Membres représentant les employeurs	
Christie, Mary	2 mai 2001
Wheeler, Brian	19 avril 2000
Membres représentant les travailleurs	
Grande, Angela	7 janvier 2000
Hoskin, Kelly	13 juin 2007

À temps partiel	**Première nomination**
Vice-présidents et vice-présidentes	
Alexander, Bruce	3 mai 2000
Clement, Shirley	1er septembre 2005
Cooper, Keith	16 décembre 2009
Dee, Garth	17 juin 2009
Dempsey, Colleen L.	10 novembre 2005
Dhaliwal, Paul	27 mai 2009
Doherty, Barbara	22 juin 2006
Falcone, Mena	17 octobre 2012

À temps partiel	Première nomination
Vice-présidents et vice-présidentes (suite)	
Frenschkowski, JoAnne	4 mars 2013
Gale, Robert	20 octobre 2004
Goldberg, Bonnie	27 mai 2009
Goldman, Jeanette	22 juin 2006
Hodis, Sonja	15 juillet 2009
Josefo, Jay	13 janvier 1999
Kelly, Kathleen	17 juin 2009
Lang, John B.	15 juillet 2005
Lawford, Michele	29 mai 2013
MacAdam, Colin	4 mai 2005
Mackenzie, Ian	9 octobre 2013
Marafioti, Victor	11 mars 1987
McKenzie, Mary E.	22 juin 2006
Mitchinson, Tom	10 novembre 2005
Moore, John	16 juillet 1986
Morris, Anne	22 juin 2006
Mullan, David	5 juillet 2004
Nairn, Rob	29 avril 1999
Netten, Shirley	13 juin 2007
Parmar, Jasbir	10 novembre 2005
Peckover, Susan	20 octobre 2004
Petrykowski, Luke	3 octobre 2012
Shime, Sandra	15 juillet 2009
Smith, Eleanor	1er février 2000
Smith, Joanna	28 août 2013
Smith, Marilyn	18 février 2004
Suissa, Albert	3 octobre 2012
Sutherland, Sara	6 septembre 1991
Sutton, Wendy	27 mai 2009
Ungar, Susan	11 septembre 2013
Welton, Ian	22 juin 2006
Membres représentant les employeurs	
Blogg, John	14 novembre 2012
Davis, Bill	27 mai 2009
Phillips, Victor	15 novembre 2006
Purdy, David	16 décembre 2009
Sahay, Sonya	29 novembre 2008
Tracey, Elaine	7 décembre 2005
Trudeau, Marcel	16 avril 2008
Young, Barbara	17 février 1995

À temps partiel	Première nomination
Membres représentant les travailleurs	
Besner, Diane	13 janvier 1995
Briggs, Richard	21 août 2001
Broadbent, Dave	18 avril 2001
Carlino, Gerry	3 octobre 2012
Crocker, James	1er août 1991
Ferrari, Mary	15 juillet 2005
Gillies, David	30 octobre 2002
Jackson, Faith	11 décembre 1985
Lebert, Ray	1er juin 1988
Salama, Claudine	3 octobre 2012
Signoroni, Antonio	1er octobre 1985

VICE PRÉSIDENTS, VICE PRÉSIDENTES ET MEMBRES — RENOUVELLEMENTS DE MANDAT EN 2013

	Entrée en vigueur
Diane Besner	13 janvier 2013
John Blogg	14 novembre 2013
Shirley Clement	1er septembre 2013
Sherry Darvish	11 décembre 2013 (plein temps)[1]
Colleen L. Dempsey	10 novembre 2013
Mary Ferrari	15 juillet 2013
David Gillies	30 octobre 2013
Jay Josefo	14 janvier 2013
Bernard Kalvin	1er juin 2013
John B. Lang	15 juillet 2013
Colin MacAdam	4 mai 2013
Sophie Martel	6 octobre 2013
Rosemarie McCutcheon	6 octobre 2013
Tom Mitchinson	10 novembre 2013
Rob Nairn	29 avril 2013
Jasbir Parmar	10 novembre 2013
Victor Phillips	15 novembre 2013
Sean Ryan	6 octobre 2013
Eleanor Smith	9 octobre 2013 (temps partiel)[2]
Elaine Tracey	7 décembre 2013
Marcel Trudeau	16 avril 2013

1 La nomination de Sherry Darvish à titre de vice-présidente à temps partiel a été révoquée au moyen de ce décret par lequel elle a été nommée vice-présidente à plein temps.

2 La nomination de Eleanor Smith à titre de vice-présidente à plein temps a été révoquée au moyen de ce décret par lequel elle a été nommée vice-présidente à temps partiel.

NOUVELLES NOMINATIONS EN 2013

	Entrée en vigueur
JoAnne Frenschkowski, vice-présidente à temps partiel	4 mars 2013
Michele Lawford, vice-présidente à temps partiel	29 mai 2013
Ian Mackenzie,vice-président à temps partiel	9 octobre 2013
Joanna Smith, vice-présidente à temps partiel	28 août 2013
Susan Ungar, vice-présidente à temps partiel	11 septembre 2013

CADRES SUPÉRIEURS

Susan Adams	Directrice générale du Tribunal
David Bestvater	Directeur, Service d'information et de technologie
Debra Dileo	Directrice, Services d'appel
Noel Fernandes	Chef, Administration et contrôle financier
Martha Keil	Vice-présidente greffière, Bureau de la vice-présidente greffière
Janet Oulton	Administratrice des appels
Carole Prest	Conseillère juridique du président du Tribunal
Dan Revington	Avocat général du Tribunal
Lynn Telalidis	Directrice associée, Ressources humaines et relations de travail

CONSEILLERS MÉDICAUX

Dr John Duff, président du groupe des conseillers médicaux	Chirurgie générale
Dr Emmanuel Persad	Psychiatrie
Dr David Rowed	Neurochirurgie
Dr Marvin Tile	Chirurgie orthopédique
Dr Anthony Weinberg	Médecine interne

Deloitte.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.
5140 Yonge Street
Suite 1700
Toronto (Ontario) M2N 6L7
Canada

Tél. : 416-601-6150
Téléc. : 416-601-6151
www.deloitte.ca

Rapport de l'auditeur indépendant

Au président du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Nous avons effectué l'audit des états financiers ci-joints du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, qui comprennent le bilan au 31 décembre 2013, et les états des résultats, de l'évolution des soldes des fonds et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers, conformément aux normes comptables pour le secteur public du Canada, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de notre audit. Nous avons effectué notre audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles de déontologie et que nous planifiions et réalisions l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Opinion

À notre avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail au 31 décembre 2013, ainsi que de ses résultats d'exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables pour le secteur public du Canada.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.

Comptables professionnels agréés, Comptables agréés
Experts-comptables autorisés
Le 4 mars 2014

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Bilan

Au 31 décembre 2013

	2013	2012
ACTIF		
À COURT TERME		
Trésorerie	**892 924 $**	913 433 $
Débiteur à recevoir de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail	**1 613 348**	1 502 669
Charges payées d'avance et avances	**328 215**	320 138
Charges recouvrables (note 3)	**158 273**	174 344
	2 992 760	2 910 584
IMMOBILISATIONS (note 4)	**146 708**	147 683
	3 139 468 $	3 058 267 $
PASSIF		
À COURT TERME		
Créditeurs et charges à payer	**1 266 693 $**	1 193 088 $
Indemnités de départ et crédits de vacances accumulés	**3 224 758**	3 141 419
Avance liée au fonctionnement reçue de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (note 5)	**1 400 000**	1 400 000
	5 891 451	5 734 507
SOLDES DES FONDS		
FONDS D'ADMINISTRATION (note 6)	**(2 898 691)**	(2 823 923)
FONDS DE DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS	**146 708**	147 683
	(2 751 983)	(2 676 240)
	3 139 468 $	3 058 267 $

APPROUVÉ AU NOM DU TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

....., président

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

État des résultats

Exercice clos le 31 décembre 2013

	2013	2012
CHARGES DE FONCTIONNEMENT		
Salaires et traitements	**11 074 654 $**	11 109 408 $
Avantages sociaux (note 7)	**2 518 089**	2 453 081
Transport et communications	**856 972**	885 078
Services et fournitures	**6 823 648**	6 847 737
Amortissement	**107 396**	90 298
	21 380 759	21 385 602
Services – Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (note 8)	**502 959**	549 527
TOTAL DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT	**21 883 718**	21 935 129
INTÉRÊTS BANCAIRES CRÉDITEURS	**(8 436)**	(9 241)
CHARGES DE FONCTIONNEMENT NETTES	**21 875 282**	21 925 888
FINANCEMENT REÇU ET À RECEVOIR DE LA CSPAAT	**(21 799 539)**	(21 677 226)
CHARGES DE FONCTIONNEMENT NON FINANCÉES NETTES	**75 743 $**	248 662 $
ATTRIBUÉ AU		
FONDS DE DÉPENSES EN IMMOBILISATIONS	**(975) $**	(50 759) $
FONDS D'ADMINISTRATION	**(74 768)**	(197 903)
	(75 743) $	(248 662) $

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

État de l'évolution des soldes des fonds

Exercice clos le 31 décembre 2013

	Dépenses en immobilisations	Administration	Total
SOLDE – 1er JANVIER 2012	198 442 $	(2 626 020) $	(2 427 578) $
Ajouts d'immobilisations	39 539	-	39 539
Amortissement des immobilisations	(90 298)	-	(90 298)
Indemnités de départ et crédits de vacances (note a)	-	(195 607)	(195 607)
Charges payées d'avance (note b)	-	(2 296)	(2 296)
Charges non financées nettes – 2012	(50 759)	(197 903)	(248 662)
SOLDE – 31 DÉCEMBRE 2012	147 683	(2 823 923)	(2 676 240)
Ajouts d'immobilisations	106 421	-	106 421
Amortissement des immobilisations	(107 396)	-	(107 396)
Indemnités de départ et crédits de vacances (note a)	-	(83 339)	(83 339)
Charges payées d'avance (note b)	-	8 571	8 571
Charges non financées nettes – 2013	(975)	(74 768)	(75 743)
SOLDE – 31 DÉCEMBRE 2013	**146 708 $**	**(2 898 691) $**	**(2 751 983) $**

Note a) Les indemnités de départ et les crédits de vacances ne sont pas financés par la CSPAAT tant qu'ils ne sont pas payés.

Note b) Les charges payées d'avance sont financées par la CSPAAT lorsqu'elles sont payées plutôt que lorsqu'elles sont passées en charges.

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

État des flux de trésorerie

Exercice clos le 31 décembre 2013

	2013	2012
FLUX DE TRÉSORERIE NETS LIÉS AUX ACTIVITÉS SUIVANTES		
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Financement provenant de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail	**21 688 860 $**	22 612 926 $
Encaissements au titre des charges recouvrables	**838 814**	811 853
Intérêts bancaires reçus	**8 436**	9 241
Charges, charges recouvrables, déduction faite de l'amortissement de 107 396 $ (90 298 $ en 2012)	**(22 450 198)**	(23 747 581)
	85 912	(313 561)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT EN IMMOBILISATIONS		
Acquisition d'immobilisations	**(106 421)**	(39 539)
(DIMINUTION) NETTE DE LA TRÉSORERIE	**(20 509)**	(353 100)
TRÉSORERIE AU DÉBUT	**913 433**	1 266 533
TRÉSORERIE À LA FIN	**892 924 $**	913 433 $

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Notes annexes

31 décembre 2013

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (le « Tribunal ») a été créé par la *Loi sur les accidents du travail* L.O. de 1984, chapitre 58 – article 32, qui est entrée en vigueur le 1er octobre 1985. La *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* a remplacé la *Loi sur les accidents du travail* et est entrée en vigueur le 1er janvier 1998. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT – auparavant la Commission des accidents du travail) est tenue de financer le coût du Tribunal à même le fonds d'assurance. Les remboursements et les montants utilisés pour le financement sont déterminés et approuvés par le ministre du Travail de l'Ontario.

Il revient au Tribunal de connaître, d'entendre et de trancher de façon équitable, impartiale et indépendante les appels des employés et des employeurs à l'égard des décisions, des ordonnances ou des jugements de la CSPAAT ainsi que toutes les questions ou tous les enjeux expressément conférés au Tribunal par la *Loi*.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Les points suivants résument les principales méthodes comptables utilisées dans la préparation des états financiers ci-joints.

Mode de présentation

Les états financiers ont été préparés conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif du secteur public, y compris les chapitres SP 4200 à SP 4270 (les « normes comptables pour les OSBLSP ») du *Manuel de CPA Canada*. La méthode de la comptabilité par fonds affectés est utilisée pour la présentation des produits.

Comptabilisation des produits

La CSPAAT finance les charges, à mesure qu'elles sont engagées, exception faite des indemnités de départ et des crédits de vacances, qui sont financés lorsqu'ils sont payés, et des charges payées d'avance, qui sont financées lorsqu'elles sont payées, et non lorsqu'elles sont passées en charges.

Estimations comptables

La préparation des états financiers exige que la direction fasse des estimations et formule des hypothèses qui ont des répercussions sur les montants présentés dans les états financiers et les notes annexes. Étant donné l'incertitude inhérente à ces estimations, les résultats réels pourraient différer des résultats estimatifs. Les comptes nécessitant des estimations et des hypothèses sont inclus au poste Indemnités de départ et crédits de vacances accumulés.

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et amorties selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile estimative de quatre ans.

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Notes annexes

31 décembre 2013

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Le financement des immobilisations fourni par la CSPAAT est inscrit au fonds des dépenses en immobilisations. Chaque année, un montant équivalant à l'amortissement des immobilisations est retranché du fonds et un montant équivalant aux ajouts d'immobilisations est ajouté au fonds.

Avantages sociaux des employés

a) Avantages de retraite

Le Tribunal fournit un régime de retraite à tous ses employés permanents (et à ses employés non permanents qui choisissent d'y participer) grâce à la Caisse de retraite de la fonction publique (CRFP) et à la Caisse de retraite du Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario (Caisse de retraite du SEFPO), qui sont toutes les deux des régimes interentreprises établis par la province de l'Ontario. Il s'agit de régimes à prestations déterminées qui précisent le montant de retraite que recevront les employés selon leurs années de service et leur taux de salaire.

b) Indemnités de départ

Les indemnités de départ sont comptabilisées et s'accumulent durant les exercices où les employés gagnent ces indemnités. Une indemnité de départ est comptabilisée une fois que l'employé a travaillé pour le Tribunal durant une période minimale (de cinq ans). Le montant maximal payable à un employé ne peut excéder la moitié de son salaire annuel à temps plein. Un employé syndiqué qui quitte volontairement son emploi est uniquement admissible à des indemnités de départ à l'égard des services accumulés jusqu'au 30 juin 2010. Tout employé non syndiqué qui quitte volontairement son emploi est uniquement admissible à des indemnités de départ à l'égard des services accumulés jusqu'au 31 décembre 2011.

c) Crédits de vacances

Les droits aux vacances sont comptabilisés durant l'exercice où les crédits de vacances sont gagnés. Les employés peuvent accumuler des crédits de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances payées par année auquel ils sont admissibles au 31 décembre de chaque année. Les membres de la haute direction ont également le droit d'accumuler des heures jusqu'à concurrence de dix jours de vacances par année (jusqu'à un maximum de cent vingt-cinq jours). Tous crédits de vacances gagnés et non utilisés sont remboursés à l'employé à la date de sa cessation d'emploi.

d) Avantages sociaux futurs autres que de retraite

Le Tribunal fournit aussi des avantages en matière de soins dentaires, d'assurance vie de base, de prestations de maladie et d'hospitalisation supplémentaires aux employés retraités au moyen d'un régime d'autoassurance, sans capitalisation, à prestations déterminées, établi par la province de l'Ontario.

Le Tribunal ne constate pas de passif au titre des avantages sociaux futurs autres que de retraite étant donné que ces renseignements ne sont pas faciles à obtenir de la province de l'Ontario.

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Notes annexes

31 décembre 2013

3. CHARGES RECOUVRABLES

Les charges recouvrables consistent en des montants recouvrables relativement à des services partagés, à des prêts de service et à d'autres créances diverses.

	2013	2012
Service partagés		
Commission des relations de travail de l'Ontario	**87 487 $**	78 098 $
Tribunal de l'équité salariale	**4 504**	4 285
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario	**-**	6 570
Prêts de service		
Ministère des Finances	**-**	3 509
Ministère du Procureur général	**6 064**	2 539
Autres		
Remboursement de la TVH à recevoir de l'Agence du revenu du Canada	**41 638**	54 133
Montants à recevoir d'employés	**18 580**	25 210
Total	**158 273 $**	174 344 $

4. IMMOBILISATIONS

			2013	2012
	Coût	**Amortissement cumulé**	**Valeur comptable nette**	Valeur comptable nette
Améliorations locatives	**3 071 986 $**	**3 032 794 $**	**39 192 $**	23 402 $
Mobilier et matériel	**684 960**	**661 335**	**23 625**	1 251
Matériel informatique et logiciels	**541 043**	**457 152**	**83 891**	123 030
	4 297 989 $	**4 151 281 $**	**146 708 $**	147 683 $

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Notes annexes

31 décembre 2013

5. AVANCE LIÉE AU FONCTIONNEMENT REÇUE DE LA CSPAAT

L'avance liée au fonctionnement ne porte pas intérêt et ne comporte aucune modalité précise de remboursement.

6. FONDS D'ADMINISTRATION

Le déficit du fonds d'administration de 2 898 691 $ au 31 décembre 2013 (2 823 923 $ en 2012) représente les obligations futures à l'égard des employés en ce qui concerne les indemnités de départ et les crédits de vacances, déduction faite des charges payées d'avance. Le financement de ces obligations futures sera assuré par la CSPAAT durant l'exercice où le paiement aura lieu.

7. OBLIGATIONS RELATIVES AUX AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

a) Coûts du régime de retraite

Les cotisations du Tribunal relativement aux coûts du régime de retraite s'élèvent à 962 403 $ (920 589 $ en 2012) et sont comprises dans les avantages sociaux, dans l'état des résultats.

b) Indemnités de départ

Les indemnités de départ sont comptabilisées et s'accumulent durant les exercices où les employés gagnent ces indemnités. Les indemnités de départ nettes comptabilisées en 2013 totalisaient une hausse de 55 370 $ (159 280 $ en 2012) par rapport à l'exercice précédent et elles sont incluses dans les avantages sociaux, dans l'état des résultats.

c) Droit aux crédits de vacances

Les droits aux crédits de vacances sont comptabilisés au cours de l'exercice où les crédits de vacances sont gagnés. Les crédits de vacances nets comptabilisés en 2013 totalisaient une hausse des charges à payer de 27 969 $ (36 327 $ en 2012) par rapport à l'exercice précédent et ils sont inclus dans les avantages sociaux, dans l'état des résultats.

d) Avantages sociaux futurs autres que de retraite

Le Tribunal ne comptabilise pas la charge à payer au titre des avantages sociaux futurs autres que de retraite étant donné que ces renseignements ne sont pas faciles à obtenir de la province de l'Ontario.

8. SERVICES – CSPAAT

La charge représente les coûts administratifs de traitement des dossiers de réclamation de la CSPAAT qui se trouvent en appel devant le Tribunal, selon l'article 125(4) de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

TRIBUNAL D'APPEL DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Notes annexes

31 décembre 2013

9. ENGAGEMENTS LIÉS À DES LOCATIONS

Le Tribunal a plusieurs contrats de location-exploitation en cours relativement à du matériel informatique et de bureau et à des droits d'utilisation de logiciels, d'une durée de un an à cinq ans. Les paiements minimaux exigibles à l'égard de ces locations sont les suivants :

2014	353 054 $
2015	309 271
2016	199 951
2017	37 278
Paiements minimaux exigibles au titre des contrats de location-exploitation	899 554 $

Le Tribunal est tenu de faire des paiements au titre de la location de locaux, y compris des charges d'exploitation d'immeubles. Le contrat arrive à échéance le 31 octobre 2015. Les paiements minimaux exigibles sont les suivants :

2014	1 531 406 $
2015	1 276 172
Paiements minimaux exigibles au titre des contrats de location-exploitation	2 807 578 $

10. PASSIFS ÉVENTUELS

L'Agence du revenu du Canada (l'« ARC ») a effectué un examen de la rémunération versée par le Tribunal aux décideurs à temps partiel nommés par décret pour les exercices 2007, 2008 et 2009 et elle a déterminé que la rémunération versée constituait un revenu d'emploi ouvrant droit à pension. Elle a soumis au Tribunal un avis d'imposition à l'égard des cotisations au RPC (parts de l'employeur et de l'employé) pour ces exercices. Le Tribunal a fait valoir que les décideurs à temps partiel nommés par décret sont considérés comme des fournisseurs rémunérés à l'acte et non des employés, et a donc interjeté appel devant la Cour canadienne de l'impôt.

L'issue de cet appel ne pouvait pas être déterminée au 31 décembre 2013; par conséquent, aucune provision au titre de toute obligation qui pourrait résulter de cette réclamation n'est inscrite dans les présents états financiers. Toute perte qui pourrait découler de cette réclamation sera comptabilisée au cours de l'exercice où elle sera établie.